

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Air Manado)**

**Erlin Emilia Kandou
Email: Erlin_kandou@yahoo.com**

Abstract :

Training and Development of Human Resource still less executed by PT. Air Manado. Adequate Inexistence Program development and training generate undesirable things and can harm pertinent company, which is on finally will degrade productivity company itself. Hence, all head better understand what required its employees and know desires what making satisfied employees and improve its productivity. This study aims to do Training and Development have an effect on to Employees work productivity at PT. Air Manado. As for becoming population in this research is entire/all employees at PT. Air Manado is counted 266 employees and in this case only sales department employees amounting to 30 employees. As for technique used to get data in this research is : a) Kuesioner, in the form of questionnaire the passed to a number of specified responder pass technique withdrawal of sampel for the purpose of obtaining primary data; b) Interview, conducted directly at employees in PT. Air Manado, to get primary data of responder. As well as getting data of sekunder of head / part of SDM PT. Air Manado; c) Observation, this technique is conducted by perceiving directly to situation and situation at PT. AirManado; d) Study Document, used to net data of sekunder related to research focus. Method which used in this research is quantitative method, with approach of and correlation of regresi. Correlation is to know the existence of relation between variable of X (development and training) with variable of Y (employees productivity). While analysis of regresi simple is to know influence of variable of X to variable Y.

Keywords: Training, Development, Employees Productivity

Suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk

mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan.

Faktor-faktor yang dapat memperbaiki produktivitas kerja karyawan antara lain: kerja sama kelompok, metode-metode, mekanisme, pemberian insentif, pelatihan/ pendidikan dan pengembangan. Dari beberapa faktor di atas dan dari hasil observasi yang dilaksanakan penulis, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih kurang terlaksana di PT. Air Manado. Tidak adanya program pelatihan dan pengembangan yang memadai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktivitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Simamora (2004 : 273) Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Simamora (2004 : 273-274) mengatakan Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007 : 16) sebagai : "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya".

Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Dessler (2006 : 280) bahwa : "Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya".

Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan bahwa : "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan

semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Umar (2005:12) mengemukakan bahwa : "Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang".

Mangkunegara (2006 : 51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

1. Metode Pekerjaan (*On The Job Training*).
2. Metode Balai (*Vestibule*).
3. Metode Demonstrasi dan Contoh
4. Metode *Apprenticeship*
5. Metode Simulasi
6. Metode Ruang Kelas

Seluruh metode pelatihan ini dapat menggunakan alat bantu berupa visual. Perlu ditegaskan bahwa manusia dewasa lebih banyak menangkap sesuatu lewat penglihatan (83%) dibandingkan pendengaran (11%), dan medium lainnya. Oleh karena itu, di samping mengedepankan pengalaman, medium visual tidak boleh ditinggalkan. Alat bantu visual memudahkan dalam menyimak dan mengingat. Dalam pemberian materi mengenai konsep yang belum diketahui para peserta, visualisasi merupakan cara yang penting dalam memahami materi tersebut. Contoh alat bantu visual, yaitu film, OHP, slide, video, LCD, papan tulis, poster, dan lainnya.

Mc. Gehee, seperti yang dikutip Mangkunegara (2006 : 51), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- c. Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. Kegiatan Pra-pelatihan (*Pre-Class Activities*)
- b. Pelaksanaan Pelatihan (*in-Class Activities*)
- c. Kegiatan Pasca pelatihan (*Post-Class Activities*)

Mathis R. Jackson (2002 : 44) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Menurut Rivai (2000 : 290) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2007 : 69) Perkembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2008 : 44) Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan managerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Hasibuan (2000 : 70) pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

- a) Produktivitas Kerja
- b) Efisiensi
- c) Karir
- d) Kepemimpinan
- e) Balas Jasa

Mangkunegara (2006 : 45-46) faktor-faktor pengembangan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Perbedaan individu karyawan.
- b. Hubungan dengan jabatan analisis.
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode latihan dan pengembangan

Handoko (2000 : 104) menyatakan pendidikan dan latihan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Hasibuan (2005 : 69) memberikan batasan sebagai berikut : pendidikan dan latihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Hasibuan (2005 : 77), Metode-metode pengembangan diri terdiri dari :

1. Metode latihan (*training method*)
2. Metode pendidikan (*education method*)

Heidjarchman R. dan S. Husnan (1984 : 77-78) Arti dari pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Rachmawati (2008 : 110), Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003 : 50) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Sinungan (2005 : 17) produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang/jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja "produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output : input*". Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Manullang (2002 : 78), perlu diperhatikan beberapa faktor :

1. Tingkat Pendidikan atau Keterampilan
2. Kondisi Fisik
3. Sikap dan Kebiasaan
4. Lingkungan Pekerjaan
5. Metode Kerja
6. Peralatan yang digunakan

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Produktivitas Kerja. Setelah melihat pengertian yang luas dari penjelasan yang lebih mendetail mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas maka dapat dilihat hubungan antara keduanya. Adapun hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu

perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok untuk menghadapi hidup semakin bervariasi dan meningkat.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Produktivitas menurut Nasution (2002 : 203) menjelaskan bahwa: "Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".

Reader, Heizer (2002 : 14) menjelaskan bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (*input*) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan"

Herjanto (1999 : 11) menjelaskan bahwa : "Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan". Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004)

Nasution (1994 : 70) menurutnya, "dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi"

Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan (2000 : 77) "dengan pelatihan dan pengembangan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Penelitian yang dikemukakan Hermanto (2005) dengan judul : “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Sorong”, menemukan bahwa pelatihan, pendidikan dan pembinaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi secara parsial pembinaan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Herawaty (2005) dengan judul : “Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa di Sentani Jayapura”, menemukan bahwa pembinaan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pelatihan dan pembinaan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan korelasi dan regresi. Korelasi adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X (pelatihan dan pengembangan) dengan variabel Y (produktivitas karyawan). Sedangkan analisis regresi sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Populasi adalah totalitas semua nilai baik kualitas maupun quantity dari sebuah karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan semua yang akan dipelajari sifat-sifatnya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/i pada PT. Air Manado adalah sebanyak 266 orang. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik Purposive Sampling atau sampel pertimbangan/bertujuan, dan dalam hal ini hanyalah karyawan bagian penjualan yang berjumlah 30 orang, Gay dalam Supriyanto (2009 : 123) menyatakan untuk metode deskriptif korelasional, minimal sampel 30 subjek.

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah : a) Kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada sejumlah responden yang ditetapkan melalui teknik penarikan sampel dengan maksud memperoleh data primer; b) Wawancara yang dilakukan secara langsung pada karyawan di PT. Air Manado, untuk mendapatkan data primer dari responden. Dan juga mendapatkan data sekunder dari pimpinan/bagian SDM PT. Air Manado; c) Observasi teknik ini dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap keadaan dan situasi pada PT. Air Manado; dan d) Studi Dokumen digunakan untuk menjaring data sekunder yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Pengembangan sebagai variabel bebas, dan Produktivitas Karyawan sebagai variabel terikat. Indikator untuk variabel pelatihan dan pengembangan adalah : 1) Kesesuaian materi pelatihan; 2) Metode pelatihan yang digunakan; 3) Sikap dan keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi; 4) Lama waktu pelaksanaan pelatihan; dan 5) Fasilitas pendukung program pelatihan. Indikator untuk variabel produktivitas karyawan adalah : 1) Mutu pekerjaan; 2) Kejujuran karyawan; 3) Kehadiran; 4) Sikap; 5) Kerjasama; 6) Keandalan; 7) Pengetahuan tentang pekerjaan; 8) Tanggung jawab; dan 9) Pemanfaatan waktu.

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan pendekatan analisis korelasi sederhana.

HASIL

Hasil analisis korelasi sederhana dimana ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan pada hubungan yang tinggi dimana tingkat korelasi (r) sebesar 0,86 adalah mendekati 1.

Untuk lebih meyakinkan hasil analisis korelasi sederhana, maka hasil korelasi (r) tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi dari Guilford ternyata berbeda pada kategori 0,800-0,100 (tinggi). Dengan demikian maka hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas karyawan adalah tinggi.

Selanjutnya dari hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) atau daya penentu pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan adalah $r^2 = 0,73$ atau 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil uji signifikansi dengan menggunakan uji t , diperoleh nilai $t_{uji} = 8,75$ sedangkan $t_{tabel} = 1,701$. Dengan demikian menunjukkan bahwa $t_{uji} > t_{tabel}$. Oleh karena itu maka dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas karyawan adalah signifikan.

Lebih lanjut dalam penelitian ini mempermasalahkan apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado? Untuk menjawab permasalahan tersebut diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut: terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4,86 + 0,74 X$$

Dalam persamaan regresi sederhana tersebut, nilai koefisien arah regresi (b) sebesar 0,74 bertanda positif yang bermakna bahwa apabila pelatihan dan pengembangan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,74 atau 74%. Kemudian nilai koefisien konstanta (a) adalah sebesar 4,86 hal tersebut bermakna bahwa jika tidak ada perubahan dalam hal pelatihan dan pengembangan maka peningkatan produktivitas karyawan hanyalah sebesar 4,86 skala.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut maka dapat diprediksi bahwa produktivitas kerja karyawan akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka dapat dipastikan produktivitas karyawan akan lebih baik atau meningkat secara signifikan.

Dari keseluruhan hasil analisis baik analisis korelasi maupun analisis regresi seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat memberikan pengaruh atau berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dengan demikian hasil penemuan dalam penelitian ini secara tidak langsung dapat memberikan dukungan terhadap beberapa teori yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Simamora (2004) mengatakan Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk

meningkatkan prestasi saat ini dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Rivai (2004 : 5) menyatakan bahwa, "Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang".

Oleh karena itu maka setiap perusahaan berusaha untuk terus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dan untuk meningkatkan produktivitas kerja maka salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan pelatihan dan pengembangan.

Mondy and Noe (2005) menyatakan bahwa, "pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari satu usaha yang dirancang secara kontinyu untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja organisasi. Pelatihan mempersiapkan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan mencakup kegiatan belajar di luar pekerjaan saat ini dan memiliki focus jangka panjang".

Temuan dalam penelitian ini dimana pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Manado, dengan demikian penelitian ini secara umum mendukung penelitian yang dilakukan Herawati (2005) dan Hermanto (2005).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Air Manado. Hal ini terlihat dari hasil analisis korelasi sederhana sebesar $r = 0,86$. Angka tersebut mendekati angka satu yang dapat dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah positif dan signifikan dibuktikan dengan uji t_{hitung} lebih dari t_{tabel} .
2. Koefisien determinasi berada pada nilai 73%, hal ini berarti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan PT. Air Manado memberikan dampak cukup tinggi pada produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan pelatihan dan pengembangan karyawan PT. Air Manado memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 74%, sedangkan sisanya ditentukan faktor-faktor lainnya.

Saran

1. Faktor pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar produktivitas yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.
2. Hendaknya pihak perusahaan harus memperhatikan tujuan, komponen, materi maupun metode dari pelatihan dan pengembangan agar produktivitas kerja karyawan akan tetap terjaga dengan baik dan bahkan lebih ditingkatkan sehingga karyawan akan merasa dihargai serta kebutuhan mereka dapat segera terpenuhi.
3. Untuk lebih memaksimalkan performance kerja karyawan, maka pemberian pelatihan dan pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan tujuan organisasi atau apa yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2006. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.

Hasibuan, Melayu Sp. 2000. *Organisasi Dan Motivasi ; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi 2 BPFE.

- Herawaty. 2005. ***Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa di Sentani Jayapura***. Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun 10, No. 2, Hal. 425-440.
- Hermanto. 2005. ***Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Sorong***. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 3, No. 2, Hal. 131-139.
- Herjanto, Eddy. 1999. ***Manajemen Produksi Dan Operasi***. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Heidjarchman R. dan Suad Husnan, 1984. ***Manajemen Personalia***. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. ***Perencanaan dan Pengembangan SDM***. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2008, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi***. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis L Robert, John.H. Jackson. 2002. ***Sumber Daya Manusia***. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Manulang M., 2002, ***Dasar-Dasar Manajemen***. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nasution, MN. 2001. ***Manajemen Mutu Terpadu***. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. ***Cara Pinter Jadi Trainer***. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Reader Barry, Jay Heizer. 2001. ***Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional***. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik***. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi kedua, Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. ***Produktivitas***. Jakarta : Bumi Aksara

Umar, Husein. 2005. ***Riset SDM Dalam Organisasi***. Edisi Revisi Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama..

Noe, Raymond A. John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2005. ***Human Resource Management : Gaining and Competitive advantage***. Fourth Edition. USA : McGraw-Hill