

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Danissa Natasyah Mokodompit¹, Irwan Yantu², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: danissahmokodompit30@gmail.com¹

Abstract: This study aimed to disclose and examine the influence of human resource training and development on employee work productivity at Honda Nengga Mobilindo Gorontalo. Based on the initial survey, the employee work productivity level was 58% for a mismatch in the proportion of employee work and 42% for work productivity. This quantitative research used 92 respondents from employees of Honda Nengga Mobilindo Gorontalo. Based on the analysis, the *f*-test of all independent variables of training (X1) and human resource development (X2) had simultaneous and significant influence on the dependent variable of work productivity (Y). On the other hand, at the *t*-test stage, it was found that on X1 Training had a significant and positive influence on the dependent variable Y (Work Productivity). In contrast, the X2 variable (Human Resource Development) did not positively and significantly influence the Y variable. The last obtained an adjusted R2 value of 0.055 or 5.5%. Meanwhile the R2 was 0.79 or 7.9%. This showed that training (X1) and human resource development (X2) had an influence on work productivity (Y) by 7.9%, and the unexamined variables influenced the remaining 92.1%.

Keyword: Training; HR Development; Productivity; Employees

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Honda Nengga Mobilindo Gorontalo. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel dalam penelitian adalah karyawan Honda Nengga Mobilindo Gorontalo yang berjumlah 92 responden. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji *f* seluruh variabel independen pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (x2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y1). Hasil dari uji *f* diperoleh dari nilai signifikansi yaitu $0,044 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) ada pengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Tahapan uji *t* hanya satu variabel saja yang berpengaruh yaitu X1 Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat Y (Produktivitas Kerja). Variabel X2 (Pengembangan SDM) tidak memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Hasil uji diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,055 atau sebesar 5.5%. Sedangkan R2 nya sebesar 0,79 atau 7,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 7,9%. Sedangkan sisanya 92.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan SDM; Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan tentu memiliki karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan. Kemampuan setiap karyawan juga berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan juga harus mampu melihat kelemahan yang mana saja yang perlu diperbaiki di dalam diri karyawan tersebut (M Rijali, 2019). Langkah demi langkah yang selalu ditempuh sebuah perusahaan dalam rangka peningkatan Produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara melaksanakan Pelatihan dan pengembangan SDM guna peningkatan Produktivitas kerja kearah yang lebih baik agar terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian

merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan Produktivitas kerja kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa Produktivitas kerja kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika Produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa Produktivitas kerja kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Dalam suatu kajian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan sangat mempengaruhi sebuah daya saing perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas suatu perusahaan penghasil suatu produk dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan sejenis, semakin tinggi pula tingkat daya saingnya di pasar bebas yang kompetitif. Yang lebih penting lagi, pola produktivitas dari akumulasi pengelolaan berbagai (Yadrifil, 2020). Dalam suatu ulasan dijelaskan bahwa Produktivitas menjadi penentu tingkat kompetitif sebuah negara dan bagaimana pertumbuhan negara tersebut. Produktivitas sangat terkait jumlah output yang mampu dihasilkan dengan biaya tertentu. Produktivitas menentukan apakah kegiatan produksi dilakukan secara efisien dan memberikan keuntungan (Ayu,2019). Helble, Long, dan Le (2019) dalam working paper Asian Development Bank Institute, menemukan bahwa terjadi lompatan sektor industri. Kegiatan ekonomi di negara-negara Asia awalnya didominasi sektor pertanian dan melompat ke sektor jasa. Padahal pandangan umum pertumbuhan ekonomi idealnya melalui proses berkembangnya sektor manufaktur. Fenomena berkembangnya sektor jasa juga disebabkan oleh tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi di sektor ini.

Sejalan dengan hal diatas maka langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah peningkatan produktivitas karyawan melalui bentuk pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Hal ini guna peningkatan kapasitas kerja serta *upgrade* skill atau keahlian tiap individu dalam menjalankan proses pekerjaan yang digeluti. Proses dalam pelatihan, Produktivitas kerja 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. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sedangkan M Ali (2020) pengembangan merupakan suatu proses atau upaya peningkatan kualitas dan pengetahuan karyawan melalui keterampilan sikap untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Keterkaitan antar variable dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan memiliki sebuah keterkaitan yang cukup erat. Dimana Pelatihan dan pengembangan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Pada kenyataannya, pelatihan dan pengembangan karyawan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Selain membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan talenta terbaik, pengembangan tenaga kerja juga meningkatkan kepuasan dan moral kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh lebih banyak keuntungan (Yunizha, 2022).

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai Produktivitas karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Gorontalo hal ini didukung dengan hasil pra survei atau survei awal pada 10 orang karyawan di PT. Honda Mobilindo dengan menggunakan kuisisioner pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Prasurvei terkait Produktivitas kerja karyawan

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase

1	Saya Menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	7	70%	3	30%
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	5	50%	5	50%
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	6	60%	4	40%
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	6	60%	4	40%
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	5	50%	5	50%
Mean		5.8	58%	4.2	42%

Sumber Pertanyaan : Widhyaswwari, 2021 (Narasumber 10 Karyawan Honda Nengga Mobilindo Gorontalo)

Hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo berada pada rata-rata persentase dengan nilai 58% untuk produktivitas kerja dan pilihan ketidak sesuaian proporsi kerja karyawan untuk ukuran produktivitas kerja berada dalam 42%. Dalam hal ini tentunya produktivitas kerja karyawan tidak lepas dari beban kerja yang diberikan serta proses PT. Honda Mobilindo dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas kerja.

Dapat difahami bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tolok ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh pegawai. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari pegawai sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan mencipTakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas (Suwatno dalam Wahyono,2018).

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian relevan yang telah dijalankan, dimana penelitian lebih menganalisis pelatihan dan pengembangan SDM dengan indicator yang lebih terperinci serta mengukur pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini penelitian ini mampu memberikan akurasi dengan hasil penelitian yang akan dijalankan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, (2020) yaitu : "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2020) Populasi di dalam penelitian ini adalah semua Karyawan yang bekerja di PT. Honda Nengga Mobilindo Gorontalo yang berjumlah 92 orang. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 95 (<100) sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para responden yaitu Para Karyawan PT. Honda Nengga Mobilindo Gorontalo yang akan di pilih oleh peneliti. Hal tersebut dikarenakan untuk memperoleh informasi dari sampel penelitian sehubungan dengan hal-hal yang mereka ketahui dan sesuai dengan keadaan responden. Responden dalam menjawab kuesioner akan menggunakan skala likert, karena yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai keadaan sosial. Skala penilaian dari 1 hingga 5 untuk menjawab pertanyaan dari sangat tidak mungkin sampai dengan jawaban sangat mungkin.

Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda berbantuan software IBM SPSS 23.0. Regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan SDM) terhadap satu variabel dependen (Produktivitas kerja) model ini mengasumsikan adanya hubungan dengan masing-masing prediktornya.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 79 responden yang akan di golongkan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 62 orang dan perempuan berjumlah 17 orang. usia dari responden yang merupakan Karyawan di Honda Nengga Mobilindo Gorontalo. Dimulai dari usia 25 tahun sampai dengan >35 tahun. Jumlah responden terbanyak berada pada rentan usia 25 tahun – 35 tahun dengan jumlah 37 orang atau 67%, dan responden pada usia >35 tahun berjumlah 42 orang atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia pekerja berada pada usia produktif dalam bekerja. Hal ini tentunya sejalan dengan pengalaman dan kesempatan kerja sehingga lebih meningkatkan produktivitas karyawan. hasil dari Uji Validitas Data Variabel penelitian dengan berbantuan IBM SPSS Versi 23.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Validitas

Kuisisioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Kualifikasi
Pelatihan (X1)			
1	0,7587	0,2227	Valid
2	0,6824	0,2227	Valid
3	0,7914	0,2227	Valid
4	0,6810	0,2227	Valid
5	0,6819	0,2227	Valid
6	0,6963	0,2227	Valid
7	0,8217	0,2227	Valid
8	0,5471	0,2227	Valid
9	0,6824	0,2227	Valid
10	0,3534	0,2227	Valid
Pengembangan SDM (X2)			
1	0,7259	0,2227	Valid
2	0,652	0,2227	Valid
3	0,7853	0,2227	Valid
4	0,6481	0,2227	Valid

5	0,6676	0,2227	Valid
6	0,6735	0,2227	Valid
7	0,8121	0,2227	Valid
8	0,5609	0,2227	Valid
9	0,6711	0,2227	Valid
10	0,3476	0,2227	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)			
1	0,8051	0,2227	Valid
2	0,6349	0,2227	Valid
3	0,8407	0,2227	Valid
4	0,6311	0,2227	Valid
5	0,7769	0,2227	Valid
6	0,7783	0,2227	Valid
7	0,8554	0,2227	Valid
8	0,6368	0,2227	Valid
9	0,7914	0,2227	Valid
10	0,4323	0,2227	Valid

Sumber : Olahan Data, SPSS23, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan nilai r_{hitung} (nilai koefisien korelasi) pada komponen setiap variable dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka keputusannya dengan menggunakan tingkat signifikansi atau $\alpha = 5\%$, dari keseluruhan butir-butir kuesioner yang yang digunakan dinyatakan valid. Adapun hasil uji Reabilitas dengan berbantuan *IBM SPSS 23.0* adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	30

Sumber : Olahan Data, SPSS23, 2024

Dasar Keputusan :

- cronbach alpha* > 0,6 = Reliabel (Konsisten)
- cronbach alpha* < 0,6 = Tidak Reliabel (Konsisten)

Data yang diolah pada pengujian asumsi klasik tidak terdapat masalah dalam pengolahan uji asumsi klasik. Pada uji normalitas data berdistribusi normal Adapun hasil Uji Normalitas dengan memperhatikan *normal probability* plot. Pada hasil pengujian gambar terlihat bahwa data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka kesimpulan uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil dari penyebaran angket yang telah dilakukan pada Aparat di Honda Nengga Mobilindo terhadap variabel dalam penelitian ini yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), Produktivitas Kerja (Y), hasil dari mean, median, dan modus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	79	40	50	45.11	3.340
Pengembangan SDM	79	40	50	45.15	3.274

Produktivitas Kerja	79	40	50	45.51	3.584
Valid N (listwise)	79				

Sumber : Olahan Data, SPSS23, 2024

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang diperoleh peneliti adalah:

1. Variabel Kompetensi Pelatihan (X_1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 50, dan rata-ratanya sebesar 45.11 serta standar deviasi data Kompetensi pegawai adalah 3.340.
2. Variabel Pengembangan SDM (X_2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 50, dan rata-ratanya sebesar 45.15 serta standar deviasi data Pengembangan SDM adalah 3.274
3. Variabel Produktivitas Kerja (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 50, dan rata-ratanya sebesar 45.51, serta standar deviasi data Produktivitas Kerja adalah 3.584.

Pada setiap variable dalam proses pelaksanaan melaksanakan pengujian, hal ini disesuaikan dengan indicator yang digunakan dalam proses penelitian. Pada indicator X1 (Pelatihan) Dengan indicator yaitu Jenis Pelatihan, Tujuan pelatihan, Materi, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih, Waktu. Kemudian, pada variable (X2) Pengembangan SDM indicator yang digunakan meliouti Perencanaan karier, Pengembangan karier individu, Pengembangan karier, Peranan umpan balik terhadap Produktivitas kerja. Selanjutnya pada variable Y (Produktivitas Kerja) Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai , Semangat kerja, Pengembangan diri , Mutu, Efisiensi.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis yaitu, diduga ada pengaruh secara simultan Pelatihan dan Pengembangan SDM secara parsial terhadap variabel (Y) Produktivitas kerja Karyawan. Adapun hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	79.170	2	39.585	3.261	.044 ^b
	Residual	922.577	76	12.139		
	Total	1001.747	78			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan						

Sumber : Olahan Data, SPSS23, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji f diperoleh dari nilai signifikasi yaiu $0,044 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) ada pengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Uji t

Uji ini dilakukan untuk menguji variabel bebas, yaitu H1,dan H2 terjadi pengaruh secara parsial dari tiap masing-masing variabel bebasnya pelatihan dan pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.243	7.645		5.395	.000
	Pelatihan	.256	.118	.239	2.167	.033
	Pengembangan SDM	-.161	.120	-.147	-	.184
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Olahan Data, SPSS23, 2024

Dilihat dari hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan hasil hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Pelatihan)
Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji bahwa Pelatihan (X1) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0.033 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Honda Nengga Mobilindo.
2. Variabel X2 (Pengembangan SDM)
Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji bahwa Pengembangan SDM (X2) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0.184 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan SDM (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Honda Nengga Mobilindo.

Determinan (R²)

Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan SDM) terhadap nilai variable dependen (Produktivitas kerja Karyawan). Sebaliknya, semakin mendekati satu besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja Karyawan). Adapun hasil uji R dalam data penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.055	3.484
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan				

Sumber : Olahan Data, SPSS23, 2024

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan dari uji regresi linier berganda terhadap model penelitian, dari hasil uji diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,055 atau sebesar 5.5%. Sedangkan R² nya sebesar 0,079 atau 7,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 7,9%. Sedangkan sisanya 92.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan dilapangan proses pengembangan SDM yang dilaksanakan di Honda Nengga Mobilindo masih terhitung jarang dilaksanakan. Dimana upaya yang dilakukan dalam peningkatan produktivitas kerja dipusatkan pada pelaksanaan program pelatihan karyawan. Indikator pengembangan SDM yang digunakan meliouti Perencanaan karier, Pengembangan karier individu, Pengembangan karier, Peranan umpan balik terhadap Produktivitas kerja. Namun, hal ini tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dikemukakan dalam satu Produktivitas kerja kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Tohardi dalam Sutrisno, 2017:100). Pada Honda Nengga Mobilindo dimana karyawan lebih difokuskan dalam pelaksanaan program pelatihan guna mewujudkan produktivitas kerja karyawan dalam keberlangsungan perusahaan.

Keberlangsungan suatu perusahaan ditentukan dari pola manajemen sumber daya manusia yang berlaku didalamnya. Di antara berbagai disiplin ilmu manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran utama dalam efektivitas organisasi mana pun. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah.

Di antara fungsi-fungsi di atas yang dilakukan oleh manajer sumber daya pengembangan, memberikan Pelatihan dan Pengembangan kepada Karyawan adalah salah satu fungsi utama *Human Resource Management*. Pelatihan & Pengembangan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas sehingga menghasilkan efektivitas organisasi (Rosmayati, 2021 : 332).

Pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil optimal, perusahaan harus merancang program pelatihan dan pengembangan yang strategis, relevan, dan terukur. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena keduanya berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu yang berdampak langsung pada kinerja kerja. Dengan memberikan program pelatihan yang relevan dan pengembangan yang berkelanjutan, perusahaan tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, adaptif, dan kompetitif. Hasil akhirnya adalah pertumbuhan perusahaan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi hasil data penelitian yaitu hasil pengujian hipotesis dan uraian pada pembahasan maka penelitian disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel X1 Pelatihan dihasilkan nilai signifikan $0.033 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif terhadap variabel terikat Y (Produktivitas Kerja).
2. Variabel X2 (Pengembangan SDM) dihasilkan nilai signifikan yaitu $0.184 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak memberikan pengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).
3. Hasil uji diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,055 atau sebesar 5.5%. Sedangkan R² nya sebesar 0,079 atau 7,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 7,9%. Sedangkan sisanya 92.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

1. Bagi Honda Nengga Mobilindo
Kiranya untuk dapat meningkatkan pola pelatihan yang baik serta proses pengembangan SDM yang baik pula demi keberlangsungan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema sejenis, sebaiknya periode penelitiannya diperpanjang dengan harapan memperoleh hasil penelitian yang lebih signifikan. Lalu sebaiknya untuk variabel bebas yang digunakan juga ditambah lagi agar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat lebih besar. Dan juga perlu mempertimbangkan subjek penelitian yang akan digunakan dengan melihat perkembangan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Rijali. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Skripsi. Universitas Medan Area*
- Yadrifil.(2020). *Produktivitas: "perannya dalam peningkatan daya saing perusahaan"*. Depok: Fakultas Teknik Universitas Indonesia.
- Ayu Kala Agustini.(2019). *Produktivitas Pekerja: Kunci Peningkatan Daya Saing Indonesia*. Diakses pada 10 Mei 2024 melalui : https://foril.id/industri/produktivitas-pekerja-kunci-peningkatan-daya-saing-indonesia/nitia_ayu/
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Yunizha. (2022) . *Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Perusahaan*. Diakses pada 10 Mei 2024. Melalui : <https://www.ruangkerja.id/blog/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (Ed.); Edisi 2). ALFABETA.

- Resna Rosmayanti. (2021) Implementasi Prasiaga Paud Dalam Mengembangkan Kecakapan Hidup Di Taman Kanak-Kanak. S2 Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rachmawati, R. W. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Setiawan, B (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(1)
- Endang Kustini , & Novita Sari. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 303-311.