

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MULIA JAYA KABUPATEN JEMBER

Tommy Leo Prasetyo¹, Alifian Nugraha²

Prodi Studi Administrasi Niaga, STIA Pembangunan Jember, Jl. Lumba-Lumba No. 9 Kaliwates, Jember, Indonesia

*e-mail: Leotommy734@gmail.com

**e-mail: iandgraha@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and development on employee productivity. This research is a quantitative study with an explanatory approach (cause and effect). The population in this study were all employees of the Mulia Jaya Savings and Loans Cooperative, Wuluhan District, Jember Regency. The sampling in this study used saturated sampling technique or census technique. The analytical method used was multiple linear regression with SPSS 22 software. Overall this hypothesis has a positive influence on employee productivity with a value of 0.511 for training and 0.067 for development value, the results show that training and development have a simultaneous effect, namely the calculated F value of 6.326 which is greater than F the table with a significance value of 0.005 means less than 0.05. Training has a significant effect on employee productivity with a T arithmetic value of 2.672 which is greater than the T table with a significance value of 0.012 which means less than 0.05 but the variable influencing development does not have a significant effect on employee productivity.

Keywords: Training, Development, Employee Productivity.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory* (sebab akibat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember sebanyak 34 karyawan. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau teknik sensus. Metode analisis yang di gunakan adalah regresi linier berganda dengan software SPSS 22. Dari keseluruhan hipotesis ini memiliki pengaruh positif kepada produktivitas karyawan dengan nilai 0,511 untuk pelatihan dan 0,067 untuk nilai pengembangan, hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh secara simultan yaitu nilai F hitung 6,326 yang lebih besar dari F tabel nya dengan memiliki nilai signifikansi 0,005 berarti kurang dari 0,05. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai T hitung 2,672 yang lebih besar dari T tabelnya dengan nilai signifikansi 0,012 yang berarti kurang dari 0,05 tetapi variabel pengembangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Produktivitas karyawan.

Pendahuluan

Latar Belakang

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu faktor yang akan menunjang keberhasilan SDM (Sumber Daya Manusia) dimana akan berdampak besar juga untuk keberhasilan perusahaan. Hubungan suatu perusahaan dengan sumber daya manusia tidak bisa terpisahkan dalam pekerjaan manusia di instansi atau perusahaan sebagai penggerak, perencanaan, dan pemikir progres kemajuan suatu perusahaan, bisa diketahui dari keberhasilan visi dan misi perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan mengalami kemajuan apabila terdapat produktivitas karyawan yang baik. Produktivitas karyawan yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerjanya, yang hasilnya dapat di rasakan perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa mendatang.

Menurut Kaswan (2011) Pelatihan merupakan kegiatan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan yang di kemas dalam aset investasi penting untuk sumberdaya manusia. Pelatihan dapat diartikan sebagai peningkatan dalam penguasaan keahlian karyawan. Menurut Siagian (2013) Pengembangan merupakan suatu program yang sangat komprehensif dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk menambah produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2011) produktivitas yaitu sebagai ukuran efisiensi produktif, dimana perbandingan antara hasil keluaran dengan hasil masukan, hasil keluaran bisa diukur melalui satuan fisik atau bentuk nilai sedangkan satuan keluar di batasi dengan tenaga kerja.

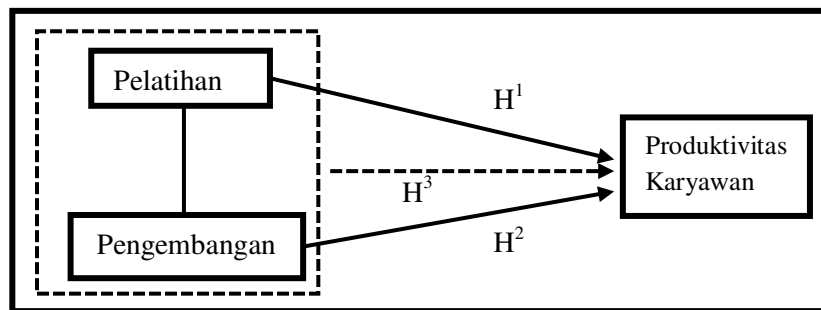
Koperasi simpan pinjam merupakan lembaga keuangan bukan bank yang berbentuk koperasi yang menerima simpanan dan pinjaman dari para anggotanya dengan bunga yang di rendah kan suatu bentuk dari koperasi yang berdiri sendiri dimana semua anggota-anggotanya tergabung di dalam koperasi tersebut. Semakin berkurangnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia yang mempengaruhi produktivitas karyawan maka peneliti melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya Jl. Pahlawan, Purwosari, Dukuh Dempok, Wuluhan, Kabupaten Jember.

Koperasi Mulia Jaya merupakan subjek dari penelitian ini dimana permasalahan yang ada yaitu kurangnya rutinitas program pelatihan yang di lakukan di koperasi semenjak berdiri 6 tahun lalu yang hanya di lakukan dua kali dimana pelatihan ini diadakan oleh pihak eksternal sekali dan pihak internal Koperasi Mulia Jaya sekali. sedangkan di masa pandemi seperti saat ini seluruh masyarakat terdampak karena adanya pandemi COVID-19 baik dari segi ekonominya, maka disitu bisa dilakukan adanya program pelatihan untuk menambah wawasan dan ilmu untuk karyawan di masa pandemi seperti ini. Dimana kinerja KSP Mulia Jaya tidak hanya melayani masyarakat dengan peminjaman uang dan modal usaha namun harus ada kesinambungan dalam melakukan pelayanan yang baik. Karyawan pun di bagi menjadi dua yaitu bagian administrasi dan bagian lapangan.

Maka dari uraian permasalahan di atas yang telah di amati oleh peneliti apakah benar kurangnya pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan**” (Studi Kasus Di Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember).

Kerangka Konsep

Pada pemikiran ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan mempengaruhi produktivitas karyawan Adapun dalam penelitian ini Pelatihan sebagai (X1) sedangkan pengembangan (X2) dan produktivitas karyawan sebagai variabel (Y). Untuk mengetahui keterikatan variabel yang di teliti dapat di lihat di kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan dengan produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya
- H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan dengan produktivitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya
- H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam kalimat pernyataan menggunakan metode survey diman data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini merupakan persepsi dari responden dalam menganalisis yang kemudian dirumuskan dalam hubungan-hubungan fungsional.

Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antara variabel,pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesis serta teori – teori yang selanjutnya adalah membuat suatu model analisis,identitas variabel,defenisi operasional,pengumpulan data (baik data primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel,dan kemudian melakukan analisis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian Ini di lakukan di Koperasi Simpan Pinjam Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember dan Waktu penelitian di lakukan selama 4 bulan tahun 2020 mulai bulan agustustus sampai desember

Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah pengukuran terdapat variabel-variabel penelitian ini,maka akan dijelaskan definisi operasional variabel penelitian. Definisi operasional bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Untuk mempermudah maksud dan pengertin variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan dari upaya yang sangat sistematis dan di rencanakan untuk merubah dan memperluas pengetahuan, sikap serta keterampilan baru yang dapat di sesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) Indikator pelatihan yang sudah di jelaskan antara lain :

- 1) Pendidikan
- 2) Peserta
- 3) Seleksi
- 4) Materi

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan usaha yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan baik dari segi teknik, konseptual, teoritis, dan moral karyawan dengan menyesuaikan kebutuhan karyawannya dalam mencapai suatu peningkatan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metodemetode yang digunakan antara lain:

- 1) Prestasi kerja karyawan
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Absensi karyawan
- 4) Tingkat sama
- 5) Tingkat upah insentif karyawan

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan supaya memperoleh hasil yang sangat memuaskan, baik itu kualitas maupun kuantitas. perusahaan harus selalu meningkatkan produktivitasnya karyawan di masing-masing bidangnya. Sutrisno (2014) dalam mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator antara lain:

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Meningkatkan hasil
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data Kuantitatif merupakan data berupa angka-angka seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Data dikumpulkan dengan bantuan instrumen kusioner dan hasil analisis data statistik yang diperoleh pada beberapa karyawan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang bisa dikumpulkan secara langsung mengasihikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan dan di isi oleh seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya

b. Data Sekunder

Data skunder merupakan sumber data secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data sekunder bisa diperoleh dari pernyataan dan keterangan dari Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah sekumpulan objek dimana bisa dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda, peristiwa maupun orang yang terjadi suatu objek sasaran penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Silalahi, (2006) populasi adalah seluruh elemen yang akan dianalisis atau di pelajari, populasi sendiri dapat berupa organisme, benda, peristiwa, orrang, atau laporan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya.

2. Sampel

Dalam pengumpulan sampel ini dimana teknik pengumpulannya menggunakan semua anggota populasi hal ini di karenakan jumlah populasi terlalu kecil kurang dari 100. Adapun Sampel Penelitian Ini yaitu 34 Responden sesuai jumlah populasi seluruh karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Observasi

Menurut Sukmadinata (2006) merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data yang merupakan pengamatan terhadap kegiatan yang akan berlangsung. Observasi ini di lakukan pada KSP Mulia Jaya.

2. Wawancara

Menurut Arikunto (2002) wawancara atau interview merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara kepada narasumber untuk mendapat informasi setelah di wawancarai. Dalam penelitian ini seluruh karyawan KSP Mulia Jaya.

3. Kuisioner/angket

Menurut Sugiyono (2014), kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Dalam penelitian ini kuisioner di sebarakan kepada seluruh karyawan KSP Mulia Jaya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya suatu butir pertanyaan, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rTabel degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 100 dan besarnya df dapat dihitung $34-2 = 32$. Dengan df= 32 dan taraf signifikan 95% atau α 5% diperoleh rTabel = 0,339. Jika rhitung > rTabel dan nilai positif maka butir pernyataan valid. Perbandingan antara nilai rhitung dan rTabel disajikan dalam tabel berikut :

Variabel	Indikator	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Pelatihan (X1)	Pendidikan	Q1	0,568	0,339	Valid
		Q2	0,568	0,339	Valid
	Peserta	Q3	0,608	0,339	Valid
		Q4	0,586	0,339	Valid
	Seleksi	Q5	0,637	0,339	Valid
		Q6	0,533	0,339	Valid
	Materi	Q7	0,616	0,339	Valid
		Q8	0,576	0,339	Valid
		Q9	0,525	0,339	Valid
Pengembangan (X2)	Prestasi Kerja Karyawan	Q1	0,565	0,339	Valid
		Q2	0,513	0,339	Valid
	Kedisiplinan Karyawan	Q3	0,573	0,339	Valid
		Q4	0,525	0,339	Valid
	Absensi Karyawan	Q5	0,681	0,339	Valid
	Tingkat Kerja Sama	Q6	0,527	0,339	Valid
		Q7	0,559	0,339	Valid
	Tingkat Upah Karyawan	Q8	0,515	0,339	Valid
	Kepemimpinan dan Keputusan Manajer	Q9	0,602	0,339	Valid
		Q10	0,552	0,339	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan Karyawan	Q1	0,586	0,339	Valid
		Q2	0,542	0,339	Valid
	Meningkatkan Hasil	Q3	0,586	0,339	Valid
		Q4	0,530	0,339	Valid
	Semangat Kerja	Q5	0,531	0,339	Valid
	Pengembangan Diri	Q6	0,550	0,339	Valid
		Q7	0,594	0,339	Valid
	Mutu	Q8	0,511	0,339	Valid
	Efisiensi	Q9	0,647	0,339	Valid
		Q10	0,655	0,339	Valid

Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika masing – masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas melalui perhitungan SPSS diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha, variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di bawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,749	Reliabel
Pengembangan (X2)	0,752	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,769	Reliabel

diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena nilai regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal (Ghozali, 2007). Hasil pengujian normalitas dengan metode statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat di bawah ini :

Unstandardized Residual	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,079
Asymp Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,079 dan nilai Asymp. Sig.= 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah memiliki nilai residual normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser, dengan kriteria pengujian jika semua variabel bernilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Dan t_{tabel} diperoleh dari $df=n-k$ atau $34-3=31$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,695. Hasil uji glejser dapat dilihat pada Tabel berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas			
Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Pelatihan (X1)	-0,359	0,722	Bebas Heteroskedastisitas
Pengembangan (X2)	-0,731	0,471	Bebas Heteroskedastisitas

dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sign. $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi dbutirukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolineritas didalam model regresi dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolineritas. Tetapi apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel:

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,659	1,519	Bebas Multikolineritas
Pengembangan (X ₂)	0,659	1,519	Bebas Multikolineritas

dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Pelatihan (X₁), pengembangan (X₂), lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda adalah sebuah model regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Hasil analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel

Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
(Constans)	18,366	
Pelatihan (X ₁)	0,511	0,498
Pengembangan (X ₂)	0,067	0,064

diperoleh persamaan analisis regresi berganda yaitu: $Y = 18,366 + 0,511 X_1 + 0,067 X_2$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta = 18,366 Nilai konstanta positif sebesar 18,366 artinya menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) nilai konstanta (Y) sebesar 18,366.
- Koefisien Pelatihan (X₁) = 0,511 Variabel Pelatihan(X₁) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,511. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin dilakukannya pelatihan (X₁) maka semakin bertambah produktivitas karyawan (Y).
- Koefisien Pengembangan (X₂) = 0,067 Variabel Pengembangan (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,067. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika pengembangan semakin di tambah(X₂) maka secara bersama akan bertambah juga produktivitas karyawan (Y).

7. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel . Untuk degree of freedom (df₁)= k-1, df₂= n-k. Dimana k adalah jumlah dari keseluruhan variabel bebas dan terikat yaitu sebesar 3, dan n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 34 dan besarnya df untuk adalah df₁= 3-1 = 2, df₂= 34-3 = 31. Pada taraf signifikan 95 % atau alpha (α) 5% diperoleh nilai Ftabel = 2,76. Jika F hitung > F tabel maka Ha diterima.

Hasil Uji F

F _{tabel}	F _{hitung}	Sig
3,30	6,326	0,005

dapat dilihat bahwa nilai Fhitung > Ftabel , yaitu 6,326 > 3,30 dengan nilai signifikansi 0,005. Dengan nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikannya < 0,05, hal ini berarti Ha diterima. Artinya variabel pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

8. Uji Hipotesis Simultan (Uji T)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan(Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H₀ ditolak.
- t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) : $df = n - k$
 $34 - 3 = 31$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,695$

Hasil Uji t

Variabel	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	1,695	2,672	0,012	Diterima
Pengembangan (X ₂)	1,695	0,334	0,733	Ditolak

- a) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Pelatihan (X₁) menunjukkan nilai t_{hitung} > t_{Tabel} yaitu 2,672 > 1,695 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Dengan nilai t_{hitung} > t_{Tabel} dan nilai signifikan < 0,05, hal ini berarti H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
- b) Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk pengembangan (X₂) menunjukkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 0,334 < 1,695 dengan nilai signifikan sebesar 0,733 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

9. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel merek, kualitas produk, dan kemasan terhadap variabel keputusan pembelian. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagai mana dapat dilihat pada Tabel.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Mode	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,538	0,290	0,244	4,01291

diketahui R Square sebesar 0,290 atau 29% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel pelatihan (X₁), dan pengembangan (X₂) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,290. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$e = 1 - R^2$$
$$e = 1 - 0,290$$
$$e = 71 \%$$

Angka 71% mempunyai makna besarnya faktor lainnya yang tidak di terangkan dalam penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, pendidikan karyawan Kusuma (2012).

Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_{a1} yang menyatakan variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengembangan mampu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kondou (2013), yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan Studi Pada PT. Air Manado, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan atau bersama-sama pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan akan menimbulkan produktivitas karyawan dan membuat karyawan menjadi lebih maju Anoraga (2009).

2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_{a2} yang menyatakan variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa

pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan mampu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2014) yang membahas pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor pelayanan pajak Madya Palembang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Handoko(2014) bahwa pelatihan bermaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Dengan adanya pelatihan yang baik dan sesuai, maka dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan memaksimalkan produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh pengembangan terhadap produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H_{a3} yang menyatakan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan ditolak. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemasakan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator-indikator variabel pengembangan belum mampu memengaruhi produktivitas karyawan dalam memperbaiki kinerja Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian ini mendukung peneliti yang dilakukan oleh Debbi (2016) pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Sidikalang, namun tetap perlu di pertahankan dan ditingkatkan.

Namun penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2013) dan Kandou (2013), mengemukakan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. sehingga dapat diartikan bahwa pengembangan pada Koperasi Mulia Jaya bukan menjadi pertimbangan utama dalam mencapai produktivitas karyawan

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan studi kasus Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Berdasarkan masalah yang timbul, tujuan penelitian, dan hasil analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan nilai R square sebesar 0,290 atau 29% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) terhadap Variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,290. Sisanya dari kontribusi tersebut adalah 71% yang mempunyai makna dimana besarnya faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan namun hal ini tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Regresi berganda dengan persamaan $Y = 18,366 + 0,511 X_1 + 0,067 X_2$, yang artinya tanpa adanya pengaruh apapun mempunyai konstanta sebesar 18,366. Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan dengan memiliki nilai 0,511, yang artinya jika pelatihan dilakukan secara teratur maka akan menambah dalam produktivitas karyawannya. Sedangkan variabel pengembangan memiliki nilai 0,067 yang artinya memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, jika pengembangan dari karyawan bisa menerima dari pelatihan akan menambah produktivitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial sebagai berikut :

1. Hasil uji simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $6,326 > 3,30$ dengan nilai signifikansi 0,005. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$, hal ini berarti H_{a1} diterima. Artinya variabel pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk pelatihan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,672 > 1,695$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, hal ini berarti H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk pengembangan (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,334 < 1,695$ dengan nilai signifikan sebesar $0,733 > 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas karyawan maka manajer Koperasi Mulia Jaya dapat menambah adanya pelatihan dari segi internal dan dapat menambah juga mengikuti pelatihan yang diberikan dinas koperasi. Dengan cara seperti ini lah akan menambah pengetahuan karyawan, skill, attitude, dalam melakukan tanggung jawabnya dengan demikian maka produktivitas akan naik dan akan berdampak juga pada pelayanan dan penambahan anggota baru di Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan.
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan berpengaruh positif dalam produktivitas melainkan tidak signifikan. Oleh karena itu manajer Koperasi Mulia Jaya Kecamatan Wuluhan harus terus memantau dan menambah indikator dari pengembangannya, supaya pengembangan bisa menambah lebih besar kepada skill dalam melakukan tanggung jawabnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, background pendidikan.

Referensi

- Anggreni, Yessy, 2014. *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pajak Madya Palembang*. Skripsi (S1). Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI: Palembang.
- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*, Rineka Apta, Jakarta.
- Bintang Debbi, H., 2016. *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Kasus PT Bank Sumut, Cabang Sidikang*. JOM FISIP Vol.3 No.2
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko,., 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Kandou, Erlin, E. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Manado: PT Air Manado:2(3) : 1-12
- Kaswan, 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Kusuma. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java*.
- Malayu, Hasibuan,., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A,P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Siagian, Sondang,., 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Silalahi, Ulber. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 275
- Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

