

Terbit : 01 Juni 2023

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu

¹Kristianto, ²Toga Sehat Sihite, ³Desmi Triyanti Purba, ⁴Marintan Saragih
¹²³⁴Universitas Simalungun
krismoes25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN (Persero) Unit perkebunan Pabatu yang berdomisili di Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 120 Orang dengan jumlah Sampel 50 Orang. Hasil analisa diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} sebesar $2,176 > 2,009$. Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar nilai $7,012 > 2,009$. Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan karir terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil analisis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,860 > 3,20$ dan didukung dengan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini didukung oleh hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel secara serempak adalah sebesar 53,2 % yang dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 56,8 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan adalah secara parsial dan serempak variabel Pelatihan dan Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit perkebunan Pabatu. Disarankan kepada manajemen PTPN IV (Persero) Unit perkebunan Pabatu untuk terus meningkatkan intensitas pelatihan dan Tidak melupakan Pengembangan karir, sehingga Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya. Sumber Daya Manusia pulalah yang dapat mengakibatkan kehancuran suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan - kekurangan dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan dan pengembangan karir dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah

pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Produktivitas karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat - sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai. Sejalan dengan uraian di atas, PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu dalam meningkatkan produktivitas dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai - nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga - tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari - hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan - kebijakan, prosedur - prosedur, metode - metode dan program - program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi

Produktivitas karyawan akan tercipta jika perusahaan melakukan pelatihan karyawan dengan baik dan terencana. Dalam hal ini, produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada mereka secara optimal. Keterampilan dan pengetahuan ini akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut dalam bekerja, tetapi hal ini dapat tercapai dan digunakan secara baik apabila karyawan tersebut dilatih berdasarkan kebutuhan perusahaan (organisasi) serta keahlian mereka masing - masing.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan Pelatihan dan Pengembangan karir karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya semangat akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan.

Dewasa ini, badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perkebunan yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu badan usaha tersebut adalah PT. Perkebunan Nusantara IV, bereksistensi dalam bidang agribisnis yang pengelolannya masuk sampai ke daerah - daerah.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada Unit produksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Perkebunan Pabatu.

Identifikasi Masalah

Selain permasalahan diatas, beberapa permasalahan lain yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan di Unit Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pabatu telah diberikan beberapa kali pelatihan, namun masih rendahnya tingkat kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Masih rendahnya inisiatif yang ditandai dengan ketidak sigapan dalam melakukan pekerjaan.
3. Masih belum Optimalnya Produktivitas karyawan yang telah berkembang karir nya, ditandai dengan tidak memberikan kontribusi yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Pengembangan karir terhadap produktivitas Karyawan Unit Produksi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Perkebunan Pabatu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh (Afandi, 2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Proses dalam 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. Seperti yang dinyatakan Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing - masing

Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017), 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.

Pengembangan Karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir

merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut merupakan pengertian pengembangan karir dari beberapa ahli :

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Rivai, 2015) menegaskan jika pengembangan karir merupakan upaya peningkatan keahlian kerja seseorang yang diraih dalam rangka menggapai karier yang di idamkan. Hal senadajuga dikemukakan oleh (Kadarisman, 2015) Pengembangan karir ialah jalan serta aktivitas merencanakan seseorang karyawan buat menempati suatu posisi di lingkup pemerintahan maupun organisasi yang bakal di laksanakan pada waktu yang akan datang.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Rivai, 2015) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhankebutuhan karir internal mereka sendiri.
2. Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
4. Informasi karir Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Promosi Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
6. Mutasi Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
7. Pengembangan tenaga kerja Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam (Sutrisno, 2019), produktivitas 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. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu – bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Kussrianto dalam (Sutrisno, 2019), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Riyanto dalam (Elbandiansyah, 2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Indikator Produktivitas Kerja

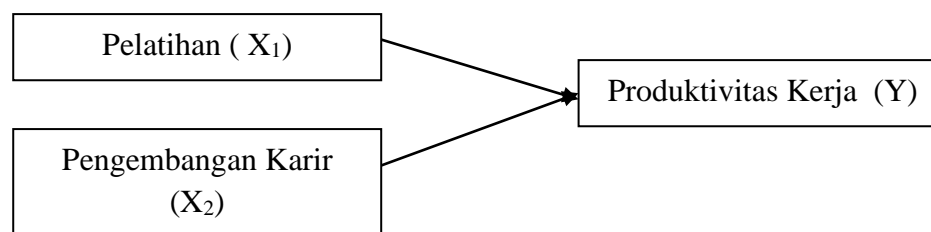
Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut (Yusuf, 2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Kerangka Pemikiran

Pemberian pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pelatihan merupakan salah satu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan, agar dari dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pengembangan karir sebagai suatu faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Pengembangan karir adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan suatu tindakan.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa pemberian pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara pemberian pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan dapat digambarkan dalam skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2017), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pemberian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Unit perkebunan Pabatu.

2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PTPN IV Unit perkebunan Pabatu.
3. Pemberian pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Unit perkebunan Pabatu.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang Karyawan Unit produksi Perkebunan Pabatu yang jumlah seluruhnya berjumlah 120 orang (sampai tahun 2016). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposif Sampling. Menurut (Sugiono, 2017), Purposif sampling teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberikan tanggapan atas pernyataan dari kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Daftar pertanyaan akan diberikan kepada karyawan tetap yang akan dijadikan sebagai responden di PTPN IV Unit Perkebunan Pabatu.

Adapun jawaban dari setiap pernyataan yang akan ditujukan kepada responden memiliki 5 alternatif jawaban yang mengacu pada Skala Likert. Menurut (Gozali, 2015) skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Metode Analisis Data

Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengelolaan data. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 2.5. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarkan kepada 50 Orang, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja dan gaji. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak memiliki produktivitas adalah mereka yang berada pada range usia 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 42%, diikuti usia 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 34%, kemudian usia >46 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 20%, selanjutnya usia 36 - 45 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4%. Dimana jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	17	34
2	26 – 35 Tahun	21	42
3	36 – 45 Tahun	2	4
4	>46 Tahun	10	20
	Jumlah	50	100

Sumber : data primer diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisioner yang disebarakan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 56% dan karyawan perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 44%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	28	56
2	Perempuan	22	44
	Jumlah	50	100

Sumber : data primer diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 74%, karyawan dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12%, karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun masing sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 8%, kemudian karyawan dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 10 tahun	37	74
2	11 – 20 tahun	6	12
3	21 – 30 tahun	4	8
4	>30 tahun	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer diolah

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian Asumsi klasik, diperoleh kesimpulan bahwa model sudah dapat digunakan untuk melakukan pengujian analisa regresi berganda. Untuk pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan uji f dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan pengujian secara persial masing masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara

individual variabel pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Persamaan Regresi

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 2.1, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,352	3,156		1,696	,097
Pelatihan	,359	,165	,586	2,176	,035
Pengembangan karir	,504	,072	,711	7,012	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regrasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,352 + 0,359 + 0,504 + e$$

1. Constanta sebesar 5,352 , artinya jika X_1 dan X_2 nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 5,352.
2. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,359 , artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan 100 % , maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 35,9 % . Terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja, semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,504 , artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan 100% , maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 50,4 % . Terjadi hubungan positif antara Pengembangan karir dengan produktivitas kerja, semakin tinggi Pengembangan karir maka semakin tinggi juga produktivitas kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Apabila nilai probalitas signifikan <0,00, maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap variabel Produktivitas

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PTPN IV Perkebunan Pabatu dapat dilihat dengan besarnya korelasi yang ada. Dengan bantuan SPSS 2.1 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 6
Nilai Korelasi R dan Koefisien Determinasi
Dari Variabel X_1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,538	1,815

a. Predictors: (Constant), x1
Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $R = 0,740$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,548$. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja dipengaruhi sebesar $54,8\%$ oleh pelatihan, sedangkan sisanya $55,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square semakin lemah hubungan kedua variabel.

Tabel. 7
Tabel Hipotesis Variabel Pelatihan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,352	3,156		1,696	,097
	Pelatihan	,359	,165	,586	2,176	,035

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan adalah $0,000 < 0,01$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $2,176 > 2,009$. Sesuai dengan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas (Y). Dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan.. Hasil Uji koefisien seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa nilai constanta = $5,352$ dan $bX_1 = 0,359$. Dengan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 = 5,352 + ,359$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa $a = 5,352$ menyatakan bahwa jika nilai pelatihan 0 maka produktivitas kerja adalah $5,352$. Koefisien regresi sebesar $0,359$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu point Pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar $0,359$.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap produktivitas

Untuk mengetahui sejauh mana Pengembangan karir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PTPN IV Perkebunan Pabatu dapat dilihat dengan besarnya korelasi yang ada. Dengan bantuan SPSS 2.5 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 8
Nilai Korelasi R dan Koefisien Determinasi dari variabel X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,496	1,897

a. Predictors: (Constant), x2
Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $R = 0,711$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,506$. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja dipengaruhi sebesar $50,6\%$ oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya $49,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1 , dengan catatan semakin kecil angka R square semakin lemah hubungan kedua variabel.

Tabel. 9
Tabel Hipotesis Variabel Pengembangan Karir
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,407	3,142		1,084	,284
	x2	,504	,072	,711	7,012	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai prabalitas signifikan adalah $0,000 < 0,001$ dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar $7,012 > 2,009$. Sesuai dengan ketentuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan kari (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian H_a diterima atau H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas Kerja karyawan.

Hasil Uji koefisien seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa nilai constanta = $3,407$ dan $bX_2 = 0,504$. Dengan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx_2 = 3,407 + 0,504x_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa $a = 3,407$ menyatakan bahwa jika nilai Pengembangan karir 0 maka produktivitas kerja adalah $0,504$. Koefisien regresi sebesar $0,504$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu point Pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar $0,504$.

Uji Serempak (Uji f)

Uji serempak atau Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent (pelatihan dan pengembangan karir) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak. Variabel Pelatihan dan pengembangan karir terhadap Produktivitas digunakan Uji statistic f (uji f), dengan ketentuan apabila jika f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji-F (Uji Serempak)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,651	2	96,326	28,860	,000 ^b
	Residual	156,869	47	3,338		
	Total	349,520	49			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengembangankarir, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 28,860 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,20. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (*high Significant*) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara serempak variabel Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara Variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat apabila data nilai R berada diantara 0,5 dan mendekati 1. Koefisien determinasi (*RSquare*) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R Square* adalah nilai 0 sampai 1. Apabila nilai *R Square* semakin makamendekati 1, variabel independen mendekati semua informasi yang membutuhkan semua memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R Square* maka kemampuan Variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi-variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R Square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 11
Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,551	,532	1,827

a. Predictors: (Constant), Pengembangankarir, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah Pogram SPSS

Berdasarkan tabel diperoleh nilai R square sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan pengembangan karir dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu sebesar 55,1%. Sedangkan sisanya sebesar 54,9% Merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, Motivasi kerja, dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. Dari hasil penelitian dan analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisa diperoleh nilai t hitung $>$ dari t tabel dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,176 $>$ 2,009. dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas (Y). Produktivitas kerja dipengaruhi sebesar 54,8 % oleh pelatihan, sedangkan sisanya 55,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,000 <$ lebih kecil dari $< 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 7,012 $>$ 2,009. Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan karir terhadap Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi sebesar 50,6 % oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya 49,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Secara simultan, uji variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan uji f. Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh bahwa nilai F sebesar 28,860 dengan signifikansi 0,000. Nilai F yang diperoleh $>$ 3,20 dan

didukung dengan nilai signifikansi $<0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini didukung oleh hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel secara serempak adalah sebesar 53,2% yang dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 56,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Anggraini, S. P. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan*. Syariah. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ridwan, M., & Hardianti, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(1).
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke26. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50

-
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT.Telkom Indonesia,Tbk Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>