

---

**PERAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KERJA GUNA  
MENINGKATKAN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS DI PT. SURYA PERTIWI  
NUSANTARA****Oleh :****Ilyas Indra,**

Manajemen, STIE IBMT SURABAYA

Email: ilyas@ibmt.ac.id

**Hafidz Ahmad Hidayatulloh,**

Manajemen, STIE IBMT SURABAYA

Email: hafidza812@gmail.com

**Yudhitia Dian Putra**

Manajemen, STIE IBMT SURABAYA

Email: yudhitia.dianputra.fip@um.ac.id

---

**Article Info***Article History :**Received 16 Nov - 2022**Accepted 25 Nov - 2022**Available Online**30 Nov – 2022***Abstract**

*This research was conducted with the aim of knowing (1) the frequency of significant changes in performance and employee productivity at PT. Surya Pertiwi Nusantara before and before the implementation of training and development activities, (2) influence and development on the performance and productivity of employees at PT. Surya Pertiwi Nusantara. This research is a descriptive survey research. Data collection techniques were carried out through interviews, filling out questionnaires, observation and document studies. The data were analyzed using the Mc Nemar Change test to determine the significance of the changes. The results showed that (1) the frequency of significant changes in employee performance and productivity at PT. Surya Pertiwi Nusantara showed a significant change with low productivity of 1 person, no increase in productivity of 10 people, and no increase in productivity of 3 people, (2) there was a positive effect of training and development activities on employee performance and productivity at PT. Surya Pertiwi Nusantara is proven by the value of Sig. (2-tails)  $0.006 < 0.05$ .*

*Keyword :**performance, training and  
development, productivity*

---

**1. PENDAHULUAN**

Perhatian manajemen terhadap pengembangan sumber daya manusia sudah seharusnya untuk dikembangkan karena kegiatan tersebut merupakan bagian dari integral strategi dan daya saing perusahaan (Sugiman et al, 2019). Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi penting dalam suatu perusahaan. Dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia, tentunya juga memerlukan kesadaran karyawan itu sendiri untuk turut berpartisipasi meningkatkan kemampuannya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin meningkat pula produktivitasnya. Oleh karenanya, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Saat ini banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa keberhasilan suatu usaha dalam meningkatkan produktivitas tidak hanya tergantung pada alat yang serba modern dan canggih (Rahman & Malik, 2021), akan tetapi unsur sumber daya manusia yang menjalankan alat tersebut juga merupakan hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu apabila suatu perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya, sebenarnya perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan karena pengetahuan, keahlian dan pengalaman melalui pelatihan dan pengembangan akan mempengaruhi *human capital* (Dessler, 2013).

Kesadaran perusahaan akan arti pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk dapat mengikui adanya perubahan teknologi yang akan diterapkan oleh perusahaan mendorong peranan pelatihan dan pengembangan semakin penting (Mamy et al, 2020) dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu kegiatan identifikasi terhadap kebutuhan perusahaan sehingga pelatihan dan pengembangan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan (Madavi et al, 2022). Sedangkan pentingnya dilaksanakan pengembangan dirasa semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat semakin canggihnya teknologi serta semakin ketatnya persaingan antar perusahaan yang sejenis. (Alsama & Abunar, 2021) mengatakan bahwa melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan dalam suatu perusahaan maka kemungkinan untuk terjadi peningkatan produktivitas dan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan akan semakin tinggi dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup.

PT. Surya Pertiwi Nusantara adalah distributor untuk bahan kontruksi dengan fokus pada produk saniter dan aksesoris. Perusahaan ini telah menjadi agen eksklusif untuk TOTO Jepang sejak tahun 1968. Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produk, perusahaan ini selalu melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan guna meningkatkan skill karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif survey, untuk mengetahui peran program pelatihan dan pengembangan kerja dalam terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

### *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Pertiwi Nusantara, di Jl. Raya Driyorejo No. 23, Lopang, Gresik Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari hingga Maret.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara. Sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui *random sampling* dan diperoleh responden sebanyak 25 yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui self-report melalui wawancara dan pengisian angket sebagai sumber data primer, serta observasi dan studi dokumen sebagai sumber data sekunder.

### *Teknik Analisis Data*

Analisis data dilakukan menggunakan uji Mc Nemar Change untuk mengetahui perubahan dalam hal peningkatan kinerja dan produktivitas karyawam sebelum dan setelah adanya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Analisis uji Mc Nemar dilakukan dengan mengacu rumus pada tabel frekuensi (Creswell, 2017) pada tabel 1 untuk menguji signifikansi perubahan. Selanjutnya dilakukan analisis melalui program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara.

Tabel 1. Frekuensi untuk menguji signifikasni perubahan

Sebelum	Sesudah	
	-	+
+	A	B
-	C	D

Keterangan: Tanda + (plus) dan – (minus) menunjukkan perbedaan jawaban  
Angka pada tabel (A, B, C, D) merupakan frekuensi terjadinya suatu outcome

Cell A menunjukkan jumlah individu yang jawabannya adalah perubahan dari (+) ke (-)  
Cell D menunjukkan jumlah individu yang jawabannya

adalah perubahan dari (-) ke (+)  
 Cell B adalah frekuensi individu yang mempunyai jawaban tetap sama dari (+) ke (-)  
 Cell C adalah frekuensi individu yang mempunyai jawaban tetap sama dari (-) ke (+)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data produktivitas kerja karyawan ketika sebelum dilaksanakannya kegiatan pelatihan dan pengembangan (Tabel 2) dan setelah dilakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan (tabel 3) mengalami perubahan frekuensi terhadap rata-rata produk yang dihasilkan.

Tabel 2. Produktivitas kerja karyawan bulan Januari 2022 (sebelum pelatihan dan pengembangan)

Produktivitas kerja (rata-rata produk yang dihasilkan)	Frekuensi	Presentase
8	14	58,3%
10	10	41,7%
Jumlah	24	100%

Tabel 3. Produktivitas kerja karyawan bulan Maret 2022 (setelah pelatihan dan pengembangan)

Produktivitas kerja (rata-rata produk yang dihasilkan)	Frekuensi	Presentase
8	4	16,7%
10	20	83,3%
Jumlah	24	100%

Data yang diperoleh berdasarkan wawancara didukung dengan hasil studi dokumen menunjukkan bahwa jumlah produk yang dihasilkan oleh PT. Surya Pertiwi Nusantara pada tiap bulan rata-rata sebanyak 8 produk dan bahkan bisa mencapai 10 produk. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan dan pengembangan, maka dilakukan

perhitungan mengenai jumlah produk yang dihasilkan sebelum kegiatan pelatihan dan pengembangan pada bulan Januari 2022 kemudian dibandingkan dengan produk yang dihasilkan setelah kegiatan pelatihan dan pengembangan pada bulan Maret 2022. Perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Perubahan produktivitas karyawan sebelum dan sesudah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan

Res.	Sebelum	Sesudah	Perubahan		Res	Sebelum	Sesudah	Perubahan	
1	8	10	-1	1	13	10	10	1	1
2	10	10	1	1	14	8	8	-1	-1
3	10	8	1	-1	15	8	10	-1	1
4	8	10	-1	1	16	8	10	-1	1
5	8	10	-1	1	17	8	10	-1	1
6	8	10	-1	1	18	10	10	1	1
7	10	10	1	1	19	10	10	1	1
8	8	10	-1	1	20	8	10	-1	1
9	10	10	1	1	21	8	8	-1	-1
10	8	10	-1	1	22	10	10	1	1
11	8	10	-1	1	23	8	8	-1	-1
12	10	10	1	1	24	10	10	1	1

	Sebelum		Sesudah	
	Jumlah	%	Jumlah	%
-1	14	58,3%	4	16,7%
1	10	41,7%	20	83,3%

Jika ditabulasikan maka:

- 1) Perubahan dari produktivitas tinggi ke produktivitas rendah (perubahan (1) ke (-1)) sejumlah 1 orang, disebut dengan Cell A
- 2) Perubahan dari produktivitas rendah ke produktivitas tinggi (perubahan (-1) ke (1)) sejumlah 11 orang, disebut dengan Cell D
- 3) Tidak ada perubahan produktivitas tinggi (perubahan (1) ke (1)) sejumlah 9 orang, disebut dengan cell B
- 4) Tidak ada perubahan produktivitas rendah (perubahan (-1) ke (-1)) sejumlah 3 orang, disebut dengan cell C

Tabel 5. Frekuensi signifikansi perubahan

Sebelum	Sesudah	
	-1	1
1	1	9
-1	3	11

Nilai pada cell A dan D merupakan jumlah yang mengalami perubahan pada arah yang berbeda, sedangkan nilai pada cell B dan C menunjukkan bahwa perubahan pada setiap arah adalah sama. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang mengalami perubahan dengan arah yang sama lebih besar dibandingkan dengan perubahan pada arah yang berbeda.

Sejumlah 12 karyawan mengalami perubahan pada arah yang berbeda dan 12 karyawan menunjukkan perubahan dengan arah yang sama. Sebesar 45,83% karyawan yang mengalami perubahan positif dan 4,17% yang

mengalami perubahan negative, serta 50% karyawan mengalami perubahan pada arah yang sama. Jika ditinjau dari tabel 5 maka perubahan yang terjadi setelah dilaksanakannya kegiatan pelatihan dan pengembangan cukup besar.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dilakukan uji statistika melalui analisis Mc Nemar dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil analisis berdasarkan uji Mc Nemar

Tast Statistics <sup>a</sup>	
	Sebelum & Sesudah
N	24
Exact Sig. (2-tailed)	.006 <sup>b</sup>

a. McNemar Test

b. Binominal distribution used.

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang positif dari kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh yang positif dari kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan uji Mc Nemar yaitu jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima dan apabila nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima. Berdasarkan hasil uji statistic pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, yang berarti bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga, terdapat pengaruh positif dari kegiatan pelathan dan pengembangan terhadap

kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Jeni et al, 2021). Hal tersebut karena kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan tugasnya sedangkan pengembangan lebih berorientasi terhadap peningkatan produktivitas kerja para karyawan (Mohammaed et al, 2022). Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan Teknik pelaksanaan kerja secara terperinci dan rutin. Sedangkan kegiatan pengembangan akan menimbulkan produktivitas karyawan untuk lebih sadar diri dalam tuntutan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan (Asmawati et al, 2021).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu frekuensi signifikansi perubahan kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara menunjukkan perubahan yang cukup signifikan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan perubahan dari produktivitas tinggi ke produktivitas rendah sejumlah 1 orang, perubahan dari produktivitas rendah ke produktivitas tinggi sejumlah 11 orang, tidak ada perubahan produktivitas tinggi sejumlah 9 orang, dan tidak ada perubahan produktivitas rendah sejumlah 3 orang. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis statistika yang dilakukan berdasarkan uji Mc Nemar yang menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 (0,006 < 0,05), sehingga terdapat pengaruh positif dari kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Surya Pertiwi Nusantara.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian lain dengan tema yang serupa. Tentunya dengan

variable lain yang berbeda dan belum diungkapkan dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas hasil penelitian untuk kedepannya.

#### 5. REFERENSI

- Alsama, O., & Abunar, M. (2021). The impact of training and development on employee productivity: private companies in Saudi Arabia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(14), 711-720.
- Asmawati, Arriyanto, M.N., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi*, Vol 3 (1), 13-24.
- Creswell, J. (2017). *Research design, qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. New York: Sage Publication
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management. Edisi ke-13*. London: Pearson
- Jeffrey, I., & Prasetya, A.B. (2019). The employee performance assessment and employee training, on employee intension. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 17 (1), 56-65.
- Jeni, F.A., Momotaj, & Al-Amin, Md. (2021). The impact of training and development on employee performance and productivity: an empirical study on private bank of Noakhali Region in Bangladesh. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, Vol 9 (2), 1-18.
- Madavi, A., Wadile, D., Varma, S., Gaonkar, S., & Khan, D. (2022). Study the relationship between effectiveness of training programs over productivity of employees and benefits of it organization. *International Journal of Social*

- Science and Human Research, Vol 5 (2)*, 605-611.
- Mamy, M. M. B., Shabbir, R., & Hasan, M. Z. (2020). The Influence of Training and Development on Employee Performance: A Study on Garments Sector, Dhaka Bangladesh. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(5), 44-58.
- Mohammed, N.A., Mohammed, D., & Gana, J. (2022). The impact of training and development on employee productivity in the 21<sup>st</sup> century. *African Journal of Management and Business Research*, Vol. 3, (1), 41-58.
- Rahman, A., & Malik, A.R. (2021). Relationship between training and development and employees performance: an analysis. *International Journal of New Technology and Research*, Vol 7 (2), 57-61.
- Saputri, P., Lorensa, D., Asriani, & Zainurossalamia, S. (2020). The influence of training and development to employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, Vol 4 (1), 133-140.
- Sugiman, I., Luthfie, M., & Taufikkhurohman, R. (2019). Needs analysis of employee performance in center for community training ministry of village, development disadvantaged regions, and transmigration the Republic of Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol 6 (3), 950-958.