

PENGARUH MANAJEMEN KINERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. SINAR ABADI PROPERTY

Dewi Sinta Wati

Universitas Pekalongan
shintaku09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Manajemen Kinerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sinar Abadi Property. Penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Abadi Property Jl. Raya Pekajangan Kedungwuni, Pekalongan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Sinar Abadi Property yang berjumlah 60 menggunakan teori sampel Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26 digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Manajemen Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (3) Manajemen Kinerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kata kunci : Manajemen Kinerja, Pelatihan, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Performance Management and Training on Employee Work Productivity at CV. Sinar Abadi Property. This research was conducted at CV. Sinar Abadi Property Jl. Raya Pekajangan Kedungwuni, Pekalongan. The population in this research is CV employees. Sinar Abadi Property, numbering 60, uses Saturated sampling theory. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The analysis technique used in this research is multiple linear regression using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 26 program to analyze the data. Based on the results of this research, it shows that, (1) Performance Management has a significant effect on Employee Work Productivity. (2) Training has a significant effect on employee work productivity. (3) Simultaneous Performance Management and Training has a significant effect on employee work productivity

Keywords : Management Performance, Training, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi menggunakan berbagai instrumen untuk mencapai tujuannya, seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi, dan modal. Di antara semua itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penggerak terpenting dalam operasional organisasi atau perusahaan.

Menurut Armstrong (2024), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola aset organisasi yang paling bernilai, yaitu individu yang bekerja di dalamnya, yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Schuler et al. (2024) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, serta pemanfaatan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai fungsi terkait tenaga kerja. Tujuannya adalah memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sambil mempertahankan produktivitas kerja mereka.

Pada era ini, semua organisasi bisnis dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan Untuk suatu perusahaan merupakan salah satu alat untuk mengukur keberhasilan usaha untuk memperoleh hasil yang sudah rencanakan. (Gopar, 2021). Dengan produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya (Wahyuningsih, 2019).

Menurut Suryani & Foeh (2018) manajemen kinerja (performance management) adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Hayat, (2018) menjelaskan manajemen kinerja merupakan pendayagunaan sumber daya dan informasi dalam hal ini untuk pencapaian tujuan organisasi melalui proses yang jelas dan terukur.

Penelitian yang ditulis oleh Ida & Yusuf (2024) menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Lalu penelitian oleh Mukayah (2023) memiliki hasil bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, Penelitian oleh Ridwan Kurniawan, Sutioningsih (2024), Manajemen kinerja secara langsung tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan.

Selain itu, salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu pemberian pelatihan. Menurut (Sarmigi et al., 2022) pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan profesional karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan serta motivasi diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Andre & Rahmayani (2023), Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut. Kemudian penelitian dari Ryani, Parashakti & Dewi (2021) , memperoleh hasil Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Enggar, Naning & Dwi (2021) Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan. Lalu Penelitian dari Angga Perdana (2019), memperoleh hasil pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

CV. Sinar Abadi Property adalah perusahaan agen properti yang menawarkan layanan penjualan, penyewaan, dan manajemen properti komersial dan residensial. Perusahaan ini dapat menjadi perusahaan yang maju dan berkembang, karena memiliki prospek yang cukup bagus dalam bidang properti khususnya di Kab.Pekalongan. Sehingga perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas juga tetap menjaga performa penjualan agar tetap optima.

Fenomena terkait manajemen kinerja berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui terdapat tempat tahapan manajemen kinerja di CV. Sinar Abadi Property yang meliputi antara lain penetapan target kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja dan evaluasi (tindak lanjut) kinerja. Namun dalam penerapan manajemen kinerja menunjukkan terdapat permasalahan terkait dengan ketidakmampuan lembaga pemerintah untuk (a) menetapkan tujuan dan sasaran strategi yang berorientasi pada hasil, (b) menetapkan ukuran keberhasilan menggambarkan derajat pencapaian tujuan (c) menentukan kegiatan/program itu dampaknya terhadap pencapaian tujuan/sasaran (d) penentuan alokasi anggaran program/kegiatan yang selaras dengan tujuan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Sedarmayanti dalam (Dunggio, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satunya yakni manajemen. Manajemen merupakan suatu proses yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengawasan, dan penilaian. Manajemen juga merupakan teori dasar dari MSDM dan manajemen kinerja.

Dan hasil pengamatan lebih lanjut, menunjukkan kurangnya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu.

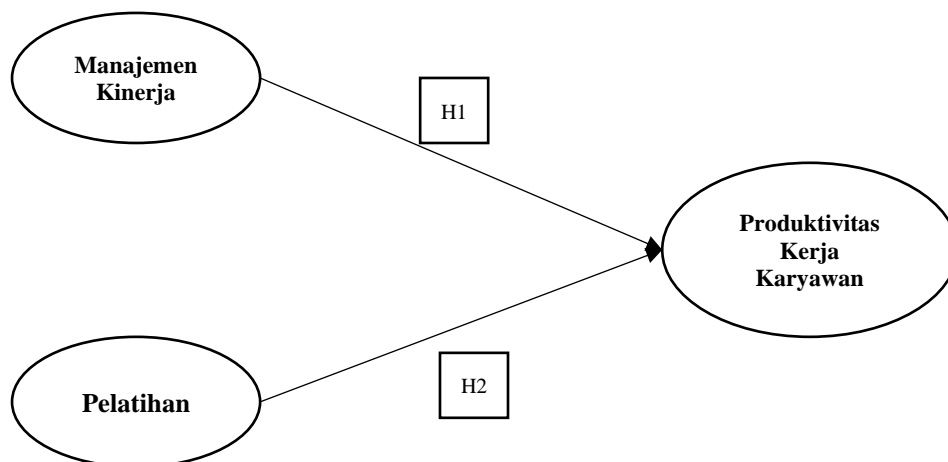
Berdasarkan uraian dan Research gap di atas maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas karyawan di CV. Sinar Abadi Property.

LITERATUR REVIEW

Tabel 1. Literatur Review

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1.	Manajemen Kinerja	Schwartz (dalam Wibowo, 2014 :10) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja.	Indikator Manajemen Kinerja Menurut Blanchard dan Garry Ridge yang dikutip oleh Wibowo (2014 : 33) : 1. Perencanaan kinerja 2. Pelaksanaan kinerja 3. Penilaian kinerja 4. Evaluasi kinerja
2.	Pelatihan	Menurut Eddy Sanusi (2020), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.	Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya: 1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang Digunakan 4. Kualifikasi Peserta Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
3.	Produktivitas Kerja Karyawan	Menurut Sinungan, (2013) produktivitas kerja merupakan jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan yakni meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan yang efisien.	Menurut Sutrisno (2011:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut : 1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu Efisiensi

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sistem Manajemen Kinerja adalah suatu rangkaian proses yang terus-menerus dalam mengenali, mengukur, dan memperbaiki kinerja baik individu maupun tim, serta menyesuaikan pencapaian mereka dengan tujuan keseluruhan organisasi atau perusahaan. Dengan begitu karyawan yang baik akan mempengaruhi hasil kinerja dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukayah (2023) yang berjudul “Pengaruh penerapan Sistem Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan”, yang memiliki hasil bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Maka peneliti menggunakan hipotesis penelitian yaitu

H1 : Manajemen Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Menurut Sedarmayanti (2018), pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Didukung dengan penelitian Andre & Ramayani (2023), penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut. Maka peneliti menggunakan hipotesis penelitian sebagai berikut

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuannya penelitian ini adalah penelitian deskriptif untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Cv. Sinar Abadi Property

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di CV. Sinar Abadi Property yaitu 60

karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan

Data, Instrument dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan metode kuisisioner (angket) Menurut Sugiyono, (2016) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Untuk mengukur data dalam kuesioner, digunakan metode skala likert dengan lima opsi jawaban yang mencakup sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), antara setuju dan tidak setuju (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Pengukuran variabel manajemen kinerja mengadaptasi 4 pernyataan. Pengumpulan variabel pelatihan mengadopsi 5 pernyataan. Variabel produktivitas kerja karyawan diukur menjadi 5 pernyataan. Secara keseluruhan, terdapat 14 pernyataan.

HASIL

Uji Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan guna mendeskripsikan informasi dengan variabel berupa mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi sebesar (mean) (Ghozali, 2009).

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK	60	26 0	38 0	32,0500	2,93099
P	60	23 0	38 0	32,1667	3,00376
Y	60	31 0	44 0	39,7000	3,03818
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil diatas bisa disimpulkan yaitu melauai sampel yang berjumlah 60 responden mendapatkan rata-rata (mean) untuk variabel bebas Manajemen Kinerja dan Pelatihan didapatkan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean, sehingga hal tersebut data yang ada memiliki penyimpangan yang rendah dan nilai penyebaran merata.

Uji Validitas

Uji Validitas mempunyai arti satuan yang memberikan ukuran kevalidan atau kesahihan instrument. instrumen dinyatakan valid jika dapat mengukur apa yang diukur. (Arikunto, 2016:145) Uji signifikansi dilakukan melalui perbandingan nilai r-hitung dengan nilai r- (Ghozali, 2005:45). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Manajemen Kinerja	MK1	0,448	0,2542	VALID
		MK2	0,612	0,2542	VALID
		MK3	0,566	0,2542	VALID
		MK4	0,598	0,2542	VALID
2.	Pelatihan	P1	0,526	0,2542	VALID
		P2	0,542	0,2542	VALID
		P3	0,514	0,2542	VALID
		P4	0,495	0,2542	VALID
		P5	0,556	0,2542	VALID
3.	Produktivitas Kerja Karyawan	PK1	0,426	0,2542	VALID
		PK2	0,433	0,2542	VALID
		PK3	0,481	0,2542	VALID
		PK4	0,469	0,2542	VALID
		PK5	0,374	0,2542	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari informasi diatas dilihat nilai r hitung > r tabel jadi dapat ditarik kesimpulanya semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini dan dinyatakan semua Valid. Validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item yang digunakan dalam kuesioner dapat mengukur konstruk yang dimaksud, yaitu Manajemen Kinerja Pelatihan, dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, semua indikator dinyatakan valid. Hal ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan variabel yang diteliti, sehingga mendukung keakuratan hasil penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Cronbach Alpha diuji melalui program SPSS (Statistical Product and 46 Service Solutions). Sebuah Alpha > 0,6. (Irawan, 2021). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Standar	Keterangan
1.	Manajemen Kinerja	0,693	0,60	Reliabel
2.	Pelatihan	0,674	0,60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja Karyawan	0,603	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui total skor variabel Cronbach's Alpha membuktikan nilai yang signifikan yaitu $> 0,60$, ini berarti semua konstruk atau variabel diakui reliabel. Reliabilitas yang tinggi ini mendukung kualitas data penelitian, karena menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh konsisten dan dapat diulang. Dengan kata lain, jika penelitian ini dilakukan kembali dengan instrumen yang sama, hasilnya akan serupa, yang memberikan kepercayaan lebih pada temuan yang dihasilkan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berarti langkah pertama yang harus dilakukan untuk setiap analisis yang bertujuan untuk menguji suatu berdistribusi normal atau model yang berdistribusi mendekati normal. Untuk menguji data ini digunakan metode analisis Kolmogorov- Smirnov (K-S). Hasil uji One-Simple Kolmogorov Smirnov Test bahwa nilai tes 0,044 dengan nilai Asymp. Sig 0,200 $> 0,05$ yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas dilihat nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Maka data penelitian ini memenuhi uji multikolinieritas. diperoleh nilai VIF untuk variabel Manajemen Kinerja sebesar 1,191 dan untuk variabel Pelayanan sebesar 1,294. Serta nilai tolerance untuk semua variabel bebas di atas 0,10

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,777	2,837		-,274	,785		
MK	-,073	,050	-,210	-1,479	,145	,840	1,191
P	,053	,050	,156	1,052	,297	,773	1,294

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel hasil uji Heteroskedastisitas (Glejser) semua variabel memiliki nilai signifikan diatas 0,05 maka dapat diartikan bahwa pada penelitian in tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,349	4,344		3,303	,002
MK (X1)	,192	,076	,185	2,528	,014
P (X2)	,774	,077	,765	10,034	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$Y = 14,349 + 0,192.X1 + 0,774.X2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 14.349.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,349	4,344		3,303	,002
MK (X1)	,192	,076	,185	2,528	,014
P (X2)	,774	,077	,765	10,034	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

a. Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil output variabel X1 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal itu berarti variabel manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil output variabel X2 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal itu berarti

variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji F Simultan

Tabel 8 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409,928	4	102,482	41,854	.000 ^b
	Residual	134,672	55	2,449		
	Total	544,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), P (X2), MK (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel didapat nilai nilai F hitung sebesar 41.854 dengan signifikan sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen yaitu manajemen kinerja dan pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.735	1,56479

a. Predictors: (Constant), P (X2), MK (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,868 Ini berarti pengaruh semua variabel independen yakni lokasi, suasana toko dan kualitas pelayanan terhadap variabel dependen yaitu Keputusan pembelian sebesar 86,8 % sedangkansisanya 13,2 % dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak dijadikan bahan penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa variabel manajemen kinerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hasil pengujian variabel lokasi (X1) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti variabel Manajemen Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari pengumpulan hasil jawaban kuesioner diperoleh responden yang

memilih sangat setuju sebanyak 88 poin (18,33%), responden memilih setuju sebanyak 321 poin (66.87%) pada pernyataan variabel Manajemen Kinerja. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan ketika menerapkan sistem manajemen kinerja dengan baik, maka dapat membantu mendorong produktivitas kerja karyawannya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karaywan (Y). Hasil pengujian variabel pelatihan (X2) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari pengumpulan hasil jawaban kuesioner pada variabel kompensasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 100 poin (20,83%), responden menjawab setuju sebanyak 306 poin (63,75%). Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara manajemen kinerja dan pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

SARAN

Dengan melihat ketidak sempurnaan penelitia ini dengan penelitian terdahulu, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Diharapkan peneliti berikutnya dapat menambah variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan isu permasalahan yang ada, seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, turn over dan budaya organisasi.
2. Diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan responden dan menambah jumlah responden sehingga dapat menghasilkan data yang representatif.
3. Diharapkan penelitian sebelumnya pada saat penyebaran kuesioner tidak membutuhkan waktu yang lama dan mampu mengatasi responden yang menjawab pernyataan tidak konsisten yaitu dengan mengawasi ketika pengisian kuesioner.

IMPLIKASI

Berdasarkan temuan dalam artikel ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan:

1. Penerapan Manajemen Kinerja yang Efektif: Perusahaan sebaiknya mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang jelas dan terukur. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan memberikan umpan balik secara berkala, karyawan dapat lebih memahami ekspektasi dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.
2. Investasi dalam Pelatihan: Mengingat bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan harus berinvestasi dalam program pelatihan yang relevan dan berkualitas. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan praktis akan lebih bermanfaat dibandingkan pelatihan yang hanya bersifat teoritis.
3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Selain manajemen kinerja dan pelatihan, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini termasuk memberikan dukungan dari manajemen, menciptakan budaya kerja yang positif, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas.
4. Evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan: Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap program manajemen kinerja dan pelatihan yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, S. R., & Silalahi, E. E. (2024). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING:(Studi pada PT. UNITED TRACTORS PANDU ENGINEERING). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 31-45.
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Alam, A. R. N., & Sulvionita, E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 4(2), 61-68.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 5(1), 29-46.
- Aprilyani, N., & Sutrisna, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197-207.
- Arifudin, O., & Taryana, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 209-218.
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61-70.
- Febrina, H., & Tewu, M. L. (2023). Resiko Sistem Manajemen Kinerja yang Buruk Terhadap Perusahaan Start Up di Indonesia. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(2), 131-146.
- Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 52-64.
- Irsyad, H., Farizi, M. A., Wahyu Guntoro, H. I., & Gayus, E. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja (Kemampuan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Pengukuran Kinerja*.

-
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210-215.
- Lailly, N., & Rahayu, S. (2023). PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANGKALAN. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 7(2), 296-312.
- Laing, I. F. (2021). The impact of training and development on worker performance and productivity in public sector organizations: A case study of Ghana Ports and Harbours Authority. *International Research Journal of Business and Strategic Management*, 2(2).
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65-74.
- Mphahlele, L., & Dachapalli, L. A. P. (2022). The influence of performance management systems on employee job satisfaction levels at a telecommunications company in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1804.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 126-135.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *EMPIRE*, 2(2), 110-117.
- Taiwo, A. A., & Taiwo, F. R. INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES.