

Employee Development Analysis in Increasing Work Productivity at PT. Bank BTPN Sungguminasa Branch, Gowa Regency

Muh.Nur R

muhnur@unismuh.ac.id

Universitas Muhammadiyah Makassar

Anur achsanuddin UA

nur.achsanuddin@unismuh.ac.id

Universitas Muhammadiyah Makassar

Muhammad yusuf

muhammadyusuf@unismuh.ac.id

Universitas Muhammadiyah Makassar

Article Info

Keywords:

*Development,
Work
productivity.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of employee development on work productivity at PT. Bank BTPN Sungguminasa Branch, Gowa Regency. Employee development is one of several factors that can affect the level of work productivity. Development is an additional basic salary that is not expected by employees, but only part of it can be given only having certain achievements or certain skills and do not bother when asked to complete as soon as possible, such as reports or receipts that must be reported. This research was conducted using a simple linear regression analysis tool, R² test and t test to analyze the close relationship of 1 variable, and the results of the discussion that the value of the variable regression coefficient (X) or employee development is 0.458 so it can be said that the employee development variable (X) positive effect on work productivity by 45.8%. From the results of the regression analysis, the t-count value was 3.524 > t-table was 2.042 and the significance value (sig.) was 0.001 < 0.05. So it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that employee development (X) has a significant effect on work productivity.

Article Info

Kata kunci:
Pengembangan,
Produktivitas
kerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Pengembangan karyawan merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Pengembangan adalah suatu tambahan gaji pokok yang tidak di harapkan oleh karyawan, tapi hanya sebagian saja bisa di berikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuiwitansi yang harus di laporkan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear sederhana, uji R² dan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan 1 variabel, dan hasil pembahasan bahwa nilai koefisien regresi varibel (X) atau pengembangan karyawan adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karyawan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t table sebesar 2,042 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya pengembangan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

1. PENDAHULUAN

Hakekatnya perkembangan perekonomian di dunia semakin maju yang ditandai dengan munculnya berbagai jenis perusahaan, baik milik swasta maupun milik pemerintah atau yang lebih dikenal

dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Hal inilah menyebabkan persaingan yang semakin ketat antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, sehingga diperlukan efektivitas dan

efisiensi dalam operasional perusahaan justru meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen, untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dari suatu perusahaan atau sistem produktivitas kerja lainnya untuk menerapkan kombinasi kebijaksanaan, rencana sumber-sumber dan metodenya dalam memenuhi kebutuhan serta tujuannya. Untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus melakukan program pengembangan karyawan. Melalui pengembangan kerja karyawan, diharapkan karyawan lebih terampil dan lain-lain bekerja sehingga produktivitas meningkat. Bagaimana cara untuk mengusahakan karyawan dapat meningkatkan pekerjaan dalam rangka peningkatan melalui produktivitas kerjanya.

Metode pengembangan karyawan dikemukakan yang berdasarkan kepentingan perusahaan perlu dilakukan secara sungguh-sungguh dengan upaya maksimal, atau dengan cara yaitu pengetahuan karyawan yang selalu penting untuk pemutakhiran. Kedaluarsaan pengetahuan dan keterampilan karyawan terjadi apabila pengetahuan tersebut tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Ketidak tanggapannya terhadap perkembangan yang sangat cepat berakibat pada ketertinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, hal yang sangat mendesak adalah mengubah sikap, kebiasaan, tingkat prestasi, prosedur dan mekanisme kerja yang tidak benar atau tidak sesuai lagi.

Faktor lain yang menjadi penyebab ketertinggalan pegawai adalah apabila telah mencapai tingkat kompetensinya yang maksimal sehingga yang bersangkutan tak perlu lagi didemosikan atau diberhentikan, tetapi sebaliknya perlu dipromosikan, pihak perusahaanlah yang harus mendorong dan

memotivasinya agar terus belajar mengejar ketertinggalannya.

Mengantisipasi perubahan Tak disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan dan teknologi, akan tetapi juga pergeseran nilai-nilai sosial budaya. Kemungkinan perpindahan pegawai merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi perusahaan bahwa mobilitas para karyawan akan selalu terjadi, karena itu memang bagian dari dinamika organisasi, pada tingkat teknik dan operasional. Berarti selalu saja ada pegawai yang berhenti bekerja (pensiun), adanya mutasi pegawai. Kenyataan ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen SDM karena perpindahan karyawan pasti selalu terjadi dengan frekuensi dan intensitas yang tidak seragam, lowongan yang timbul karena perpindahan karyawan perlu di isi.

PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowadalam partai banyak pada berbagai bentuk dari berbagai daerah untuk rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tersebut telah melakukan berbagai upaya guna mengembangkan karyawan baik melalui pendidikan maupun melalui berbagai pelatihan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut di atas maka penulis ingin menganalisa tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa Dalam khususnya karyawan bagian umum atau personalia yang menangani tingkat produktivitas kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Human Resources Management dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources Management ini mengkhususkan diri dalam bidang

personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Manullang, M, dalam bukunya pengantar manajemen, (2010 : 98), bahwa Personalia atau Kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat dibutuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkat dan berkembang. Dengan adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka Manajemen Personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara berbagai metode untuk mengintegrasikan secara efektif kedalam berbagai usaha yang dibutuhkan masyarakat. Manajemen Personalia membutuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu posisi lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Menurut Ranupandojo, Manajemen Personalia, (2009, 15), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni :

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau ekspansi.
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi dan
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

M Manullang, Pengantar Manajemen, (2010, 14), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu

memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja. Edwin B. Flippo, principles of personnel management, (2011, 128) menyatakan bahwa Personnel Management adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Definisi tersebut di atas secara umum disimpulkan bahwa Management Personalia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif. Fungsi managerial disini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.

Fungsi operatif, adalah sebagai berikut pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.

2.2 Pengertian dan Metode Pengembangan Karyawan

Arti pentingnya pengembangan karyawan efisiensi suatu organisasi sangat tergantung baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri di dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencari peningkatan. Tujuan ini dapat dicapai baik kalau karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna, latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja atau berada dalam perusahaan. Menurut Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Personnel Administration and Human Resources, (2012, 7) menyatakan bahwa, sehubungan dengan fungsi-fungsi

yang dapat disebutkan secara khusus yang dibahas yaitu fungsi pengembangan (development), fungsi ini bertujuan untuk meningkatkan karyawan melalui latihan kerja.

Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, (2009, 86) dijelaskan bahwa, latihan/training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pengembangan karyawan melalui latihan kerja akan membawa manfaat yang positif sebagaimana dikatakan oleh M. Manullang, Pengantar Manajemen (2010, 82), yaitu, adanya latihan atau pendidikan mengenai tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, lagi pula pada orang yang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikiran dengan secara kritis. Di samping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong untuk memberikan jasa dalam waktu tidak lama.

Beberapa tanggapan tersebut di atas maka dapat disimpulkan tujuan utama pengembangan karyawan menurut Heidjarachman Ranupandojo dan Saud Husnan, Personnel Administration and Human Resources, (2011, 74), menyatakan bahwa, untuk memperbaiki efektivitas karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan definisi di atas bahwa dalam pengembangan karyawan adalah merupakan fungsi dari pada fungsi operasional dan fungsi manajemen, personalia, yaitu pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan karyawan. Heidjarachman Ranupandojo dan Saud Husnan, Personnel Administration and Human Resources, (2011, 77) dengan pendidikan dimaksudkan, sebagai suatu

kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan latihan adalah suatu kegiatan untuk mengetahui kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan untuk membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Adapun tujuan utama pengembangan pekerjaan/karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan menurut Heidjarachman Ranupandojo, Manajemen Personalia, (2012, 75), yaitu :

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan

Dengan demikian, sudah dapat dikatakan bahwa apabila pekerja atau karyawan dikembangkan pengetahuannya melalui suatu pendidikan dan latihan kerja, maka karyawan tersebut akan lebih mengetahui bagaimana cara terbaik untuk melaksanakan pekerjaan dan apabila cara-cara terbaik itu telah dikuasainya serta dibandingkan dengan sebelum ia mengikuti program pengembangan melalui pendidikan dan latihan kerja dengan istilah menambah keterampilan.

2.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa suatu perusahaan atau usaha, tingkat produktivitas semakin mendapat perhatian yang sangat serius. Hal ini disebabkan karena produktivitas ikut menentukan pembentukan angka indeks pada pertumbuhan nasional oleh Ahmad Ichsan, Tata Administrasi Karyawan, (2010, 201). Dengan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, perlu diadakan pelatihan dan pendidikan akan menunjukkan potensi pengadaan barang

dan jasa dalam jumlah lebih besar untuk setiap pekerja, sehingga lebih besar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Tingkat produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, pendidikan dan keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen dan lain-lain. Untuk memperoleh peningkatan produktivitas maka tingkat pendidikan mempunyai peranan sangat penting, sebab semakin tinggi tingkat pendidikan serta keterampilan pada seseorang akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas. Di Indonesia tingkat produktivitas masih sangat rendah, hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan dari angkatan kerja yang ada belum memadai.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survey adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. BANK BTPN cabang Sungguminasa kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan BANK BTPN Sungguminasa Gowa.

Populasi dalam penelitian ini jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifat merupakan populasi yang homogeny dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BANK BTPN cab.

Sungguminasa kab.gowa yang berjumlah 32 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan – pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang te berserta alasannya.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka – angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini, data akan diolah menggunakan *software* computer yaitu SPSS. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji Validitas dan reliabilitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 32 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel – variabel kedalam penelitian ini. Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing – masing variabel tersebut sebagai berikut :

a. Deskripsi Variabel Pengembangan karyawan (X) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel

pengembangan karyawan (X), sebagai berikut :

1) Pernyataan Variabel Pengembangan karyawan (X)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel pengembangan karyawan (X), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8.

2) Deskripsi Variabel produktivitas kerja (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut:

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai produktivitas kerja yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel pengembangan karyawan (X), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 dan lebih besar dari pada rang skor variabel (x).

b. Pengukuran instrumen penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment Pearson dengan pengujian satu arah (onetailedtest).Data diolah dengan bantuan program SPSS 22 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai

Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2) Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.00. Hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

3) Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (pengembangan karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen.

Koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4) Uji Persial (UJI T)

Uji t di lakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel terhadap variabel terikat secara individual. Untuk menjawabhipotesis yang telah diajukan uji t, adapun hipotesis statistiknya adalah :

- Ho : tidak ada pengaruh yang di signifikan antara variabel pengembangan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.
- Ha : ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karyawan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji t dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau Pengembangan Karyawan adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karyawan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,005.Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya pengembangan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + bX$$

$$Y = 2,527 + 0,458 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diluar dari yang diteliti oleh peneliti.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,527 + 0,458X$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diluar dari yang diteliti oleh peneliti Pada PT. Bank Btpn cabang gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $n-2 = 30$ (0,349) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap item pertanyaan/indikator variabel pengembangan karyawan dan produktivitas kerja berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis Pada PT.Bank Btpn Cabang sungguminasa gowa.

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pernyataan, dinyatakan reliabel (handal) jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

Berdasarkan koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 29,3%sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau pengembangan karyawan adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karyawan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t table sebesar 2,042 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya pengembangan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Diduga bahwa adanya pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. bank BTPN cabang sunggumisa gowa.

Artinya hipotesis di terima, karena secara bersama-sama terhadap hubungan positif antara pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja pada PT. bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa. Oleh karena itu penulis dapat menyatakan bahwa dari hasil perhitungan diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS penulis tersebut dapat mengetahui seberapa besar pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT.bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa. Untuk opini penulis tersebut menyatakan untuk membuat perusahaan semakin meningkat maka para karyawan melalukan peningkatan kerja sama, berkerja sama antara karyawan satu dan karyawan lainnya, lebih giat dan loyalitas terhadap perusahaan maka pengembangan karyawan dalam meningkat produktivitas kerja akan semakin meningkat.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karyawan yaitu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, adanya pengembangan karyawan dalam produktivitas kerja PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. bahwa adanya pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Sarankiranya PT BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupayen Gowa Sebagai Berikut:

Pengembangan karyawan merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja. pengembangan karyawan dalam hal mentaati aturan – aturan yang ditetapkan harus lebih ditingkatkan agar dapat memanimalisir pelanggaran- pelanggaran yang terjadi atau dilakukan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ingin dicapai oleh individu, organisasi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, Acep Abdul, 2017, *Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. INDOSAT Tbk CABANG GARUT*
- Efendi, N.T, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Peluang Kerja Kemiskinan*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Yogyakarta.
- Flippo, E. B., 2010, *Principles Of Personnek Management, Third Edition, McGraw Hill Gakusha, Tokyo.*
- Fibriany, F.W, 2017, *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT.GIORDONA INDONESIA, Cakrawala, vol. XII, No.2*
- Handiko, H, T, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan, SP, 2011, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Heidjrachman, R, dan Suad Husnan, 2010, *Personnel Adminitrasion and Human Resuorces Management*, New York, Jhon Willey & Sons.
- Kusriyanto, B, 2010, *Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Sei Management, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarata.
- Kandou, E.E, 2009. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja.*
- Ichsan, A, 2010, *Tata Adminitrasia Karyawan*, Bagian II, Jambatanm Jakarta.

- Manullang, M, 2010. *pengantar Manajemen*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2009 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan
- Noroni, Andri Mohamad, 2016, *Pengaruh Strategi Pengembangan Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TITRA INTAN GARUT*.
- Ranupandojo. H. 2012, *Manajemen Personalai*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Rosmadi.Maskarto Lucky Nara, 2018, *Analisis Faktor-Faktor Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*.
- Ranupandoyo. H. dan Suad Husnan, 2012 ,*Personnel Administration dan Human Resurces Management*, New York, John Willey, & Sons.
- Riani, Asri Laksmi, MS, Dr., 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*.Yogjakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono.(2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sari, Juwita 2009."Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan".Skripsi.Dipublikasikan (Online). Medan: Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi.

