

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. PENDIDIKAN MARITIM DAN LOGISTIK INDONESIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PESERTA

EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN PT. PENDIDIKAN MARITIM DAN LOGISTIK INDONESIA INDONESIA WORK PRODUCTIVITY OF PARTICIPANTS

Hanif Ahsanu Amal ^{a,1*}, Henita Rahmayanti ^{a,2}

^aTransportasi, Teknik Sipil, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Indonesia.

^{1*} hanifahsanu@gmail.com, ² henita.rahmayanti@unj.ac.id

*corresponding e-mail: hanifahsanu@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect, respondents' responses and sub-variables that influence training and human resource development on work productivity held in PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia through questionnaire data. The method used is descriptive quantitative method with primary and secondary data through statistical analysis. Collecting data by distributing questionnaires to respondents to get perceptions of the training that was followed. From the results of the research conducted, it can be concluded that the implementation of training and human resource development held at PT. Indonesian Maritime and Logistics Education has an effect on the work productivity of participants by 3.75 and is categorized as quite high in its implementation. Therefore, the training provided to the participants should produce a reliable workforce or human resources compared to the disciplines of each employee in order to achieve the company's goals.

Keywords : Training, Human Resources, Development, Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh, tanggapan responden dan sub variabel yang berpengaruh antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja yang diselenggarakan di lingkungan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia melalui data kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan data primer dan sekunder melalui analisis statistik. Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mendapatkan persepsi dari pelatihan yang diikuti. Dari penelitian, disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja peserta sebesar 3,75 dan dikategorikan cukup tinggi dalam pelaksanaannya. Pelatihan yang diberikan kepada para peserta hendaknya harus menghasilkan suatu tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal berbanding dengan disiplin ilmu masing-masing karyawan guna mencapai dari tujuan perusahaan.

Kata kunci : Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Produktivitas

A. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 yang melanda wilayah dunia, bahkan negara Indonesia mengakibatkan perubahan bagi sektor organisasi maupun perusahaan, dimana perubahan dalam lingkungan suatu organisasi telah mengakibatkan perubahan yang signifikan dan menunjukkan bahwa semakin pentingnya sumber daya manusia untuk suatu organisasi.

Selain itu, perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi dalam sebuah industri sebagai dampak globalisasi (W Hadi & Putri, 2016) juga tidak kalah pentingnya dalam kemajuan suatu organisasi dan perusahaan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut. Dalam kondisi saat ini sumber daya manusia menjadi faktor yang tidak pernah terlepas didalam organisasi ataupun perusahaan.

Pembangunan sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk menjadikan Indonesia sebagai kekuatan ekonomi dunia. Data SP 2020 oleh Badan Pusat Statistik mencatat total warga negara Indonesia sebesar 270,20 juta jiwa. Oleh karena itu tantangan pembangunan dan perekonomian dunia membutuhkan sumber daya manusia sebagai asset atau modal yang mampu menyelesaikan berbagai permasalahan baik yang mudah maupun yang sangat sulit di atasi. Sumber daya

manusia dirasa sangat penting sebagai tonggak keberhasilan dalam perusahaan atau organisasi. Untuk mewujudkan kapasitas kinerja yang tinggi, diperlukan adanya kemauan belajar untuk peningkatan kinerja serta didampingi dengan adanya pengembangan potensi milik karyawan untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan suatu sumber daya manusia yang kompetitif serta unggul, tidak terkecuali dengan perusahaan pelabuhan. Pelabuhan merupakan jalur terpenting sebagai penggerak roda perekonomian bangsa, perdagangan dan mobilitas (Devi Lestari & Hadi, 2019) serta sebagai pintu gerbang keluar masuknya barang atau cargo antar negara.

Terlebih lagi keselamatan berlayar dan berlabuh harus diperhatikan, untuk itu pemerintah telah memutuskan dengan keberadaan perairan wajib pandu. Tujuan wajib pandu selain keselamatan adalah menekan waiting time di Pelabuhan (Winoto Hadi, 2010), sehingga setiap kapal yang berada dipelabuhan harus menggunakan jasa pemanduan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan dalam pelatihan diantaranya berkurangnya durasi pembelajaran dan pengembangan sumber

daya manusia pada masa pandemi COVID-19 dengan begitu akan mengurangi pula pemahaman para peserta tentang kondisi yang ada. Namun seperti yang kita ketahui sekarang, dari begitu banyaknya calon tenaga kerja, banyak diantara mereka yang belum memiliki kemampuan untuk dapat bekerja secara layak. Pada kenyataannya sering terjadi kesenjangan antara kualitas sumber daya manusia dengan kualifikasi kemampuan kerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Perlu diketahui mulai dari proses rekrutmen, seleksi hingga karir adalah sangat penting bagi pekerja pelabuhan dan sangat mempengaruhi bidang keahliannya (Winoto Hadi et al., 2021). Tidak terdapat upaya dari dunia pendidikan untuk memfasilitasi kebutuhan bimbingan dan pengarahan karir bagi calon lulusan baru. Hal inilah yang menyebabkan ketika memasuki dunia kerja, mereka belum siap untuk memenuhi tuntutan kualifikasi tenaga kerja atau kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Demikian pula dengan pentingnya informasi tentang ketenagakerjaan dan pengembangan tenaga kerja, khususnya *fresh graduate* untuk dapat menunjukkan kinerja terbaik dan memenuhi harapan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya juga dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disebut MSDM adalah ilmu yang berkaitan dengan merekrut, mengelola dan membimbing karyawan perusahaan yang didukung sesuai analisis jabatan yang sistematis dan rasional dengan hasil yang objektif.

Fungsi dari MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi individu agar berkualitas dan efektif dalam membantu organisasi mewujudkan tujuannya. MSDM memiliki konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin yang terus menerus menggunakan tenaganya dan bukan pula sumber daya bisnis.

Menurut Edwin (2002) dalam buku manajemen personalia, MSDM sebagai suatu proses untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dan fungsi lainnya, sehingga memungkinkan individu, organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan.

Pelatihan adalah salah satu usaha pembelajaran, ilmu pengetahuan, keahlian, perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan untuk para karyawan. Dalam hal ini pelatihan merupakan suatu yang direncanakan dan mempunyai format yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi para karyawan.

Pelatihan sangat efektif dilakukan untuk mengukur pemahaman dalam mendukung pekerjaan. Mengukur seberapa jauh pemahaman peserta pelatihan bisa dilakukan dengan *pre test* dan *post test* (Verawati & Rahmayanti, 2021). Saat terjadi perubahan pada sistem organisasi maka perlu belajar lagi tentang keahlian baru tersebut. Kebutuhan tenaga kerja profesional sangat diperlukan di dunia kerja dan kesiapan tenaga kerja masih belum bisa memadai disebabkan kemampuan lulusan pendidikan formal masih kurang memenuhi persyaratan kerja.

Perencanaan sumber daya manusia mencakup perencanaan dan pengendalian jumlah modal manusia (*human capital*), pengembangan dan pemanfaatannya dipengaruhi oleh faktor pertumbuhan ekonomi, teknologi dan kebijakan pembangunan. Dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya jumlah (besaran) penduduk dan angkatan kerja saja tetapi juga memperhatikan kualitas dan

standar kehidupan. Penduduk dan dinamika angkatan kerja sebagai kekuatan dan pendukung pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Nasution (2002:203) produktivitas merupakan istilah dari kegiatan produksi dengan perbandingan antara hasil kegiatan (*output*) untuk membuat hasil (*input*). Dimana dengan peningkatan produktivitas akan menghasilkan pendapatan karyawan yang meningkat serta dapat menambah daya beli masyarakat sekitar.

Produktivitas dibagi menjadi 2 dimensi, untuk dimensi pertama adalah efektivitas yang berkaitan dengan pencapaian target yang maksimal seperti kualitas, kuantitas, dan waktu sedangkan untuk dimensi yang kedua adalah efisiensi yang mana berkaitan dengan upaya membuat hasil yang baik dengan perwujudan pemaikannya atau bagaimana cara pekerjaannya (Umar, 2004).

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk (1) Mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja yang diselenggarakan di lingkungan PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia melalui data kuesioner dan (2) Mengetahui tanggapan responden terhadap proses pelatihan dan pengembangan SDM yang

diselenggarakan oleh PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara observasi langsung (*survey*), dan penyebaran kuesioner kepada responden yang mengikuti kegiatan pelatihan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 15 responden. Seluruh pengambilan sampel digunakan sebagai data primer dalam penelitian ini, kemudian data sekunder diperoleh dengan mempelajari literatur dan sumber bacaan yang berkaitan dengan penelitian serta dokumen pendukung yang diperoleh langsung dari perusahaan. Analisis dilakukan menggunakan rumus statistik dengan menghitung rumus *mean* dan *grand mean* dari masing-masing variabel penelitian dengan menghasilkan persen.

C. Hasil dan Pembahasan

PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia merupakan lembaga diklat kemaritiman pertama yang berfokus pada bidang kepelabuhanan, maritim, logistik dan kepemimpinan yang berorientasi praktis untuk menjawab kebutuhan bisnis, berbagai macam program pembelajaran serta pelatihan telah dibuat untuk mendukung pengembangan sumber daya

manusia dibidang kepelabuhanan, maritim maupun industry.

1. Karakteristik Umum Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 15 orang. Adapun sampel yang dijadikan responden adalah peserta pelatihan pandu Tingkat II di PT. Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia. Karakteristik umum responden meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang mengikuti pelatihan pandu Tingkat II adalah laki-laki. Adapun rekapitulasi data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	15	100%
Perempuan	0	0%
Total	15	100%

Sumber: Data Kuesioner pribadi, 2021

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, didapati bahwa mayoritas responden dengan jumlah 9 orang berusia 36 – 45 tahun, responden usia 25 - 35 tahun sejumlah 5 orang, dan responden berusia 46 - 55 tahun sejumlah 1 orang. Agar tampak lebih jelas perbedaan usia responden dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 – 35 Tahun	5	33%
36 – 45 Tahun	9	60%
46 – 55 Tahun	1	7%
>60 Tahun	0	
Total	15	100%

Sumber: Data Kuesioner pribadi, 2021

1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil dari pengolahan data yang dilakukan, diketahui mayoritas responden berjumlah 10 orang dengan pendidikan terakhir ANT – II, serta responden yang pendidikan terakhirnya ANT – III dengan jumlah 4 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir ANT – I dengan jumlah 1 orang. Agar lebih jelas perbedaan

pendidikan terakhir responden, dapat dilihat melalui tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
ANT- I	1	7%
ANT- II	10	67%
ANT- III	4	27%
Total	15	100%

Sumber: Data Kuesioner, 2021

4. Uji Validitas

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini diperlukan pengujian instrumen dalam menentukan ketepatan atau validitas dari suatu penelitian. Uji validitas akan menunjukkan tingkat ketepatan dari kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian. Analisis pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $\geq r$ tabel). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden sebanyak 15 orang, 16 pernyataan dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (taraf signifikan 5% = 0,482).

Tabel 4. Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel 5 %	Keterangan
X1	X1.1	0,729	0.482	Valid
	X1.2	0,572	0.482	Valid
	X1.3	0,614	0.482	Valid
	X1.4	0,534	0.482	Valid
	X1.5	0,778	0.482	Valid
X2	X2.1	0,749	0.482	Valid
	X2.2	0,880	0.482	Valid
	X2.3	0,826	0.482	Valid
	X2.4	0,845	0.482	Valid
	X2.5	0,684	0.482	Valid
Y	Y1	0,656	0.482	Valid
	Y2	0,590	0.482	Valid
	Y3	0,855	0.482	Valid

Y4	0,697	0.482	Valid
Y5	0,889	0.482	Valid
Y6	0,837	0.482	Valid

Sumber: Data diolah Excel, 2021

5. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach (Suharimi Arkunto, 2008). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel. Data hasil uji reabilitas didapatkan semua nilai variabel memperoleh nilai Alpha Cronbach > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel (pelatihan, pengembangan SDM, produktivitas kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reabilitas baik atau dapat diterima.

Tabel 5. Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Reliability Statistics		Reabilitas
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Pelatihan (X1)	0,647	5	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,840	5	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,824	6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

6. Data Primer

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan presentase. Skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan atau skala. Tabel skala ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 6. Bobot Nilai Pertanyaan

No	Skor	Keterangan
1	2,3 – 2,8	Sangat Rendah
2	2,9 – 3,4	Rendah
3	3,5 – 4,0	Cukup Tinggi
4	4,1 – 4,6	Tinggi
5	4,5 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah penulis, 2021

7. Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan penyajian data melalui rumus *mean* dan *grand mean*. Rumus *Mean* digunakan untuk mencari rata-rata setiap butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun rumus *Mean* adalah sebagai berikut.

$$x = \frac{\sum xi}{n} \quad (\text{Rumus 1})$$

Keterangan x adalah mean, $\sum xi$ adalah nilai tiap data, dan n adalah jumlah data.

7.1 Analisis Variabel Pelatihan

Dari hasil pengumpulan data yang telah disebarkan kepada 15 responden, dapat diketahui tanggapan mereka mengenai variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja yang memiliki 5 butir pernyataan. Variabel pelatihan diukur berdasarkan dimensi instruktur, materi, peserta dan tujuan. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 7. Analisis Sub Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Nilai	Kategori
	Instruktur/Trainer ahli dalam		
1	menyampaikan materi saat pelatihan	4,1	Tinggi
	Pelatihan ini dapat		
2	meningkatkan produktivitas kerja	3,6	Cukup Tinggi

	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda,		
3	sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	3,3	Rendah
	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan		
4	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	4,0	Cukup Tinggi
5		3,5	Cukup Tinggi
	Jumlah	18,5	

Sumber: Data yang Diolah, 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa instruktur/trainer ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan memiliki nilai rata-rata 4,1 dengan kategori tinggi, pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata 3,6 dengan kategori cukup tinggi, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan memiliki nilai rata-rata 3,3 dengan kategori rendah, peserta

bersemangat untuk mengikuti pelatihan memiliki nilai rata-rata 4,0 dengan kategori cukup tinggi, Setelah mengikuti pelatihan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat memiliki nilai rata-rata 3,5 dengan kategori cukup tinggi.

Kemudian dari beberapa nilai rata-rata di atas lalu dihitung untuk nilai rata - rata sub variabel dengan menggunakan rumus grand mean sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Grand Mean } (x) &= \frac{\text{Total rata - rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}} = \frac{18,5}{5} \\ &= 3,7 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan menggunakan rumus *grand mean* bahwa nilai rata-rata dari variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata 3,7 dengan ini pelatihan memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap produktivitas untuk menunjang pekerjaannya dilapangan.

7.2 Analisis Variabel Pengembangan SDM

Variabel intensitas pengembangan SDM diukur berdasarkan pendidikan, keterampilan, kemampuan teknologi dan pengalaman kerja. Adapun gambar dan hasil analisisnya sebagai berikut.

Tabel 8. Analisis Sub Variabel Pengembangan SDM

No	Pernyataan	Nilai	Kategori
1	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	3,9	Cukup Tinggi
2	Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	3,5	Cukup Tinggi
3	Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing	3,5	Cukup Tinggi
4	Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	3,9	Cukup Tinggi
5	Menurut anda pendidikan mampu	4,1	Tinggi

menciptakan kualitas sumber daya pegawai yang lebih baik

Jumlah

19,0

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa memiliki rekan kerja hubungan yang baik dan saling mendukung memiliki nilai rata-rata 3,9 dengan kategori cukup tinggi, memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi memiliki nilai rata-rata 3,5 dengan kategori cukup tinggi, pembagian tugas sesuai dengan keterampilan masing-masing memiliki nilai rata-rata 3,5 dengan kategori cukup tinggi, pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,9 dengan kategori cukup tinggi, pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya pegawai yang lebih baik memiliki nilai rata-rata 4,1 dengan kategori tinggi.

Kemudian dari beberapa nilai rata-rata di atas lalu dihitung untuk nilai rata-rata

sub variabel dengan menggunakan rumus *grand mean* sebagai berikut.

Grand Mean (x)

$$= \frac{\text{Total rata} - \text{rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}} = \frac{19}{5} = 3,8$$

Hasil perhitungan di atas dengan menggunakan rumus *grand mean* bahwa nilai rata-rata dari variabel pengembangan memiliki nilai rata-rata 3,8 dengan ini pelatihan memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap produktivitas untuk menunjang pekerjaannya dilapangan.

7.3 Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Variabel produktivitas kerja diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, kemampuan dan efektivitas. Adapun gambar hasil analisisnya sebagai berikut.

Tabel 9. Analisis sub variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Kategori
1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	3,4	Rendah
2	Pelatihan ini dapat meningkatkan	4,4	Tinggi

3	keterampilan kerja anda Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	4,5	Tinggi
4	Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	3,7	Cukup Tinggi
5	Anda memahami setiap pekerjaan yang diberikan	4,3	Tinggi
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan	4,0	Cukup Tinggi
Jumlah		20,3	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui mengerjakan pekerjaan dengan

teliti sehingga tidak terdapat kesalahan memiliki nilai rata-rata 3,4 dengan kategori rendah, pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan kerja anda memiliki nilai rata-rata 4,4 dengan kategori tinggi, pekerjaan selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan memiliki nilai rata-rata 4,5 dengan kategori tinggi, hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan memiliki nilai rata-rata 3,7 dengan kategori cukup tinggi, memahami setiap pekerjaan yang diberikan memiliki nilai rata-rata 4,3 dengan kategori tinggi, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan memiliki nilai rata-rata 3,7 dengan kategori cukup tinggi

Kemudian dari beberapa nilai rata-rata di atas lalu dihitung untuk nilai rata-rata sub variabel dengan menggunakan rumus *grand mean* sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Grand Mean } (x) &= \frac{\text{Total rata - rata hitung}}{\text{Jumlah pernyataan}} = \frac{20,3}{5} \\ &= 3,4 \end{aligned}$$

Didapatkan hasil perhitungan di atas dengan menggunakan rumus *Grand Mean* bahwa nilai rata-rata dari variabel produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata 3,4 dengan ini pelatihan memiliki pengaruh

cukup tinggi terhadap produktivitas untuk menunjang pekerjaannya dilapangan.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja serta dari berbagai uraian yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden dengan menggunakan rumus *mean* dan *grand mean* bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja sebesar 3,7 dan dikategorikan cukup tinggi.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden dengan menggunakan rumus *mean* dan *grand mean* bahwa pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja sebesar 3,8 dan dikategorikan cukup tinggi.
3. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, sub variabel yang berpengaruh terhadap proses pelatihan adalah bahwa instruktur/trainer ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan sebesar 4,1 yang dikategorikan tinggi.
4. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, sub variabel yang berpengaruh terhadap proses pelatihan adalah instruktur/trainer yang ahli dalam

menyampaikan materi saat pelatihan sebesar 4,1 yang dikategorikan tinggi, instruktur yang ahli dibidangnya akan dapat membantu peserta dalam memahami materi yang disampaikan.

5. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, sub variabel yang berpengaruh terhadap proses pelatihan adalah pengalaman kerja sebesar 3,9 yang dikategorikan cukup tinggi, dengan demikian dengan pengalaman kerja yang dimiliki para peserta dalam menunjang terciptanya produktivitas kerja.

E. Daftar Pustaka

- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*. Indomedia Pustaka.
- Barry, C. (1999). *Human Resource Management* (P. T. Rahadjeng (ed.)). Elex Media Komputindo.
- Devi Lestari, A., & Hadi, W. (2019). Pengaruh Kinerja Pelayanan Jasa Barang Terhadap Jasa Kapal. *Logistik*, 12(2), 21–25. <https://doi.org/10.21009/logistik.v12i2.17649>
- Edwin, F. (2002). *Personel Management* (Alponso). Erlangga Jakarta.
- Hadi, W., & Putri, D. R. (2016). Peningkatan Kompetensi Tkbm Pelabuhan Tanjung Priok Oleh KoperasHadi, W., & Putri, D. R. (2016). Peningkatan Kompetensi Tkbm Pelabuhan Tanjung Priok Oleh Koperasi Karya Sejahtera. *Logistik*, IX(1), 1–5. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/logistik/article/view/13768>
- Hadi, Winoto. (2010). Analisis Jumlah Kapal Di Dermaga Pelabuhan Tanjung Priok Berdasarkan Nilai Layanan Kapal Pandu. *Logistik*, 3(1), 9–18.
- Hadi, Winoto, Wibowo, & Rachbini, W. (2021). Foremans Job Satisfaction With the Company Loading and Unloading Containers in Dki Jakarta. *International Journal of Advanced Research*, 9(08), 900–911. <https://doi.org/10.21474/ijar01/13343>
- Hasibuan, M. (1990). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dasar dan Kunci Keberhasilan*. CV HAJI MASAGUNG.
- Kandou, E. E. (n.d.). *PENGARUH*

- PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Air Manado). 1–12.*
- PMLI. (2019). *Annual Report PT PMLI 2019*. PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia.
- Purnomo, A., Ladesi, V. K., & Triatmaja, S. (2010). *PERAN AWAK KAPAL PANDU DI PELABUHAN INDONESIA PT (PERSERO) II CABANG TANJUNG PRIOK. III(2)*, 47–58.
- Soehartono, I. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian* (Edisi 2). PT RajaGrafindo Persada.
- Sunjoyo, Setiawan, R., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. CV ALFABETA.
- Umar, H. (2004). *Riset SDM Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Verawati, K., & Rahmayanti, H. (2021). *Pemberdayaan Ekonomi Melalui Pelatihan Ekspor pada Kelompok UMKM dan SMK di Kelurahan Duren Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat*. 10(2), 234–240.