

# **ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. SARIGADING PUSAKA KALIMANTAN**

**Nurul Anisa<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Defin Shahrial Putra<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,NPM.18310841

<sup>2</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,NIDN. 0012076001

<sup>3</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,NIDN. 1130128801  
Email:anisa6102000@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (2) untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (3) untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan.

Penelitian ini memakai metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara dengan pimpinan PT. Sarigading Pusaka Kalimantan, salah satunya yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan (1) pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan terdapat hubungan yang cukup baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, apabila dilakukan pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (2) *family gather* ini untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (3) pelatihan dan pengembangan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan kualitas dan kuantitas produksi.

**Kata Kunci : Analisis Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study means to look at: (1) representative preparation and improvement in expanding work efficiency at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (2) to figure out how the execution of worker preparing in expanding representative efficiency at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (3) to figure out how the execution of worker improvement in expanding representative efficiency at PT. Sarigading Legacy Kalimantan.*

*This study utilizes a subjective expressive strategy, specifically field examination or exploration objects where information assortment is completed by leading direct investigation into exercises and directing meetings with the initiative of PT. Sarigading Pusaka Kalimantan, one of which is to hold direct meetings with the organization's administration.*

*The aftereffects of the exploration show (1) representative preparation and improvement at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan has a genuinely decent relationship in expanding representative work efficiency, on the off chance that preparation and improvement is completed it will increment representative work efficiency (2) this family assemble is to increment worker work efficiency at PT. Sarigading Pusaka Kalimantan (3) preparing and improvement at PT. Sarigading Pusaka*

*Kalimantan can run well as per the targets to be accomplished with the quality and amount of creation.*

**Keywords: Training Analysis, Employee Development, Employee Work Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Selama waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan manajemen perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan komponen mendasar karena realitas mereka sama pentingnya dan memainkan peran penting dalam kemandirian dan keselarasan organisasi karena ini menganggap Sumber Daya Manusia menggunakan faktor yang berbeda sehingga kapasitas aset harus ditingkatkan. tanpa henti. Sumber Daya Manusia yang berkualitas ingin mengikuti dan bekerja pada penciptaan kualitas untuk sebuah perusahaan

Banyak perusahaan semakin memahami bahwa keberhasilan atau kegagalan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan organisasi tidak hanya bergantung pada perangkat atau mesin masa kini, modal yang sangat besar, namun juga bergantung pada individu yang menyelesaikannya, khususnya komponen manusia yang menyelesaikan pekerjaan dan menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk bekerja pada sifat Sumber Daya Manusia menjadi pertimbangan penting dalam menentukan hasil suatu organisasi. Untuk menggarap sifat Sumber Daya Manusia, hal ini harus dimungkinkan melalui persiapan dan perbaikan, sehingga apabila suatu perusahaan berkontribusi dengan memberikan persiapan dan perbaikan kepada wakil-wakilnya, maka organisasi tersebut akan sangat diuntungkan, khususnya bersama tenaga kerja, suatu kemajuan. informasi, kemampuan dan pengalaman telah dibawa ke dalam organisasi. yang pada akhirnya membentuk modal manusia (*human capital*).

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan perusahaan, sangat memungkinkan untuk meningkatkan efisiensi kerja, yang juga karena para perwakilan saat ini memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi atau hierarkis, sedangkan peningkatan lebih terletak pada peningkatan efisiensi perwakilan.

kemudian. Manfaat dari persiapan yang dilakukan dapat berlangsung sepanjang profesi perwakilan, ini berarti bahwa suatu persiapan dapat menjadi formatif bagi pekerja yang bersangkutan mengingat persiapan mempersiapkan perwakilan untuk mengambil kewajiban yang lebih penting di kemudian hari. Perhatian pelaku bisnis terhadap pentingnya persiapan dan peningkatan bagi perwakilan untuk memiliki pilihan untuk tetap mengetahui perubahan mekanis yang akan digunakan oleh perusahaan, memberdayakan pekerjaan pelatihan dan pengembangan menjadi semakin signifikan dalam kegiatan perusahaan

Para Karyawan perlu membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum mereka dapat melakukan kewajiban mereka. Kemudian bagi karyawan lama, mereka perlu persiapan dan kemajuan sehubungan dengan arah dari kewajiban mereka yang sedang berlangsung, atau untuk merencanakan mereka dengan asumsi mereka dipindahkan atau diangkat ke posisi yang berbeda. Persiapan dan pembenahan yang diberikan kepada perwakilan juga seringkali mendorong para perwakilan untuk bekerja lebih keras. Hal ini karena karyawan-karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang kewajiban dan kewajibannya akan berusaha untuk mencapai tingkat pekerjaan yang lebih tinggi.

Untuk memiliki pilihan agar target produksi tetap tercapai, penting untuk dijunjung oleh tenaga kerja yang berbakat dan ahli di bidangnya, untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

Pemanfaatan tenaga kerja yang menarik yaitu jalan menuju efisiensi. Dengan demikian, ada baiknya ada strategi manajemen perusahaan dalam upaya mengarahkan tenaga kerja agar bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang digunakan yaitu dengan memberikan pelatihan yang tepat kepada tenaga kerja.

Pelatihan tersebut diharapkan dapat membantu untuk lebih mengembangkan informasi dan kemampuan, sehingga akan lebih produktif bagi perusahaan yang dapat menyaingi perusahaan lain yang sebanding. Sementara itu, kemajuan lebih mengarah pada peningkatan efisiensi pekerja di kemudian hari. Manfaat dari pelatihan yang dilakukan dapat berlangsung sepanjang panggilan pekerja. Ini berarti bahwa suatu pelatihan dapat menjadi formatif bagi perwakilan yang bersangkutan karena pelatihan membuat pekerja siap untuk mengambil kewajiban yang lebih penting di kemudian hari. Kesadaran para visioner bisnis tentang pentingnya pelatihan dan peningkatan bagi pekerja untuk dapat tetap waspada terhadap perubahan mekanis yang akan digunakan oleh perusahaan, mendorong pekerjaan karya inovatif menjadi semakin signifikan dalam latihan perusahaan.

Upaya peningkatan sumber daya manusia juga membutuhkan perhatian khusus dari dirinya sendiri untuk berperan dalam meningkatkan kapasitasnya.

Dalam pelaksanaan pelatihan perwakilan, ada beberapa kendala, misalnya pekerja yang tidak memahami klarifikasi atau usaha yang diberikan, namun hambatan ini dapat kewalahan dengan bergantung pada atau meminta klarifikasi dari orang-orang yang lebih ahli di bidangnya. . Dalam memperluas efisiensi kerja perwakilan, ada peningkatan kualitas yang mendalam dan hubungan keluarga sehingga tidak ada hambatan yang dapat mengurangi efisiensi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode ini memahami jenis penelitian kualitatif yaitu mengamati orang dalam lingkungan, melakukan interaksi dengan mereka, serta menafsirkan pendapat mereka mengenai dunia disekelilingnya (Nasution, 2003)

Adapun metode-metode penelitian yang dipakai dalam penelitian iniyaitu sebagai berikut :Penelitian Kepustakaan dan Penelitian Lapangan

Dalam penelitian ini metode pengambilan data yang dipakai yaitu metode primer yaitu pengumpulan yang diperoleh dari PT. Sarigading Pusaka Kalimantan secara langsung yang bersangkutan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang kemudian di analisis Dengan Wawancara dan observasi

## **HASIL PENELITIAN**

Peneliti telah melaksanakan kegiatan wawancara dengan beberapa responden sesuai dengan teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini. Berikut hasil wawancara peneliti bersama responden sebagai berikut:

1. Pertanyaan:

Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

Jawaban:

Dalam pelaksanaan sampai saat ini berjalan dengan lancar karyawan selalu mengikuti dari produksi maupun dari sisi manajemen. Walaupun ada beberapa kendala seperti karyawan yang kurang memahami penjelasan maupun tugas yang diberikan, namun kendala tersebut dapat diatasi dengan cara mengandalkan atau meminta kembali penjelasan kepada yang lebih ahli dibidangnya

2. Pertanyaan:

Bagaimana pelaksanaan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

Jawaban:

Dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi yang semakin baik, dengan adanya pelatihan kemampuan teknis dan pengembangan diri.

3. Pertanyaan:

Mengapa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi perusahaan?

Jawaban:

Karenamemang harus memberikan *upgrade* skill kepada karyawan yang bekerja di PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dan pengembangan itu juga

sangat penting karena salah satunya untuk bagaimana PT. Sarigading Pusaka Kalimantan tersebut semakin bisa berkembang dan maju, karena bergantung pada SDM juga disamping sarana prasarana yang menghimpuni, jika SDM itu tidak menghimpuni maka hal itu juga akan sia-sia.

4. Pertanyaan:

Apa saja pelatihan kerja karyawan yang telah diberikan perusahaan selama ini?

Jawaban:

Pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan rata-rata pelatihan tentang CPOTB (cara pembuatan obat tradisional yang baik dan benar) bagaimanaitu menjadi hal yang patokan utama, karena bagaimana karyawan bisa mematuhi CPOTB yang utama tersebut. Maksud CPOTB tersebut bisa dilihat daribagaimana cara berpakaian, bagaimana cara diruangan produksi, bagaimana cara meoperasionalkan mesin, dan bagaimana memperlakukan bahan baku.

5. Bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik?

Jawaban:

Caranya yaitu salah satunya kita selalu melakukan ada *family gathering* yaitu selalu ada diskusi bersama karyawan yang kira-kira kendala apa saja dalam pelaksanaan kerja karyawan. Dalam hal ini, *family gathering* sangat diinginkan untuk mempererat hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya baik dalam satu tim maupun antara divisi satu dengan divisi lainnya. Dan akhirnya itu memberikan hal positif kepada perusahaan dan karyawan. Untuk membangun produktivitas yang baik perusahaan memiliki sifat moralitas dan kekeluargaan yang tinggi.

6. Mengapa perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya?

Jawaban:

Karena pelatihan dan pengembangan itu menjadi salah satu hal kunci bagaimana

kita bisa mengakselerasi dari regulasi dan hal-hal yang ada dilapangan agar karyawan bisa mengimplementasikan hal-hal yang ada.

Dari hasil wawancara dengan beberapa responden tersebut, dapat disimpulkan maka pelatihan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan kualitas dan kuantitas produksi.

Karyawan memiliki sifat moralitas dan kekeluargaan yang tinggi sehingga tidak ada kendala yang bisa membuat menurunnya produktivitas kerja. Dengan memiliki sifat itu dapat membangun produktivitas yang baik. Moralitas yang dimaksud yaitu kesadaran diri masing-masing maka adanya tujuan yang harus dicapai secara bersama sesuai dengan nilai yang berlaku dalam lingkungan. Wujud nyata dari sifat kekeluargaan yang dimiliki yaitu karyawan satu sama lain mau bekerjasama dalam membangun produktivitas yang baik.

Pelatihan karyawan penting sekali untuk dilakukan, karena dengan memberikan pelatihan pada karyawan akan dapat menghindari resiko yang sangat besar bagi PT. Sarigading Pusaka Kalimantan. Kecelakaan kerja bisa dapat terjadi apabila perusahaan mengabaikan pelatihan bagi karyawan.

*Family gathering* pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan berarti kegiatan yang tujuannya untuk mengakrabkan dan mempererat hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang melibatkan anggota keluarga dari karyawan tersebut.

Hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan. Mengenai pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas maka dapat dilihat hubungan antara keduanya. Adapun hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan

pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan tergantung pada sumber daya produktivitas kerja, karena adanya moralitas dan kekeluargaan yang tinggi pada para karyawan sehingga bisa menciptakan produktivitas yang baik. Untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok.

Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Dengan pelatihan dan pengembangan, maka produktivitas karyawan, yaitu pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan maka pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan terdapat hubungan yang cukup baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berarti maka semakin baik pelatihan yang dilakukan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada semua karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan dan pengembangan, memungkinkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan diharapkan bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produksi, karena dengan adanya *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan menjadi semakin baik.

Adapun yang dimaksud *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* yaitu:

1. *Technical skill* yaitu kemampuan terhadap suatu spesifikasi dari sebuah pekerjaan dimana terdiri atas pengetahuan yang diinginkan untuk menjalankan sebuah pekerjaan dalam bidang tertentu.
2. *Human skill* yaitu kemampuan dalam berinteraksi secara baik dengan orang. *Human skill* ini sendiri terdiri dari kemampuan memotivasi, membangun sebuah kepercayaan, serta bagaimana berkomunikasi secara baik dengan yang lain.
3. *Managerial skill* yaitu sebuah kemampuan yang diinginkan seorang pemimpin agar dapat lebih maju dan bisa lebih sukses.

## PEMBAHASAN

### **A. Pelaksanaan pelatihan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan**

Berdasarkan penelitian di atas pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dapat disimpulkan pelatihan karyawan yakni suatu hal yang penting untuk dilakukan demi meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia baik tentunya mampu berkembang lebih jauh kedepan.

Pada umumnya pelatihan (training) yaitu proses pendidikan jangka pendek yang memakai prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manjerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik untuk tujuan tertentu. Pelatihan juga yakni salah satu sarana yang paling tepat bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas karyawannya, akan tetapi tidaklah mudah memakai atau menentukan jenis pelatihan yang bagaimana diinginkan karyawan. Pentingnya pelatihan saat ini semakin dirasakan setelah ada kecenderungan bagi organisasi untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman atau karyawan lama sangat perlu sekali diberikan pelatihan.

Tujuan pelatihan ini ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Ada empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami maka proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi semedikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Ada beberapa jenis pelatihan yaitu:

1. Pelatihan keahlian, agar karyawan mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan agar dapat sesuai dengan bidangnya.
2. Pelatihan ulang, berupa memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
3. Pelatihan lintas fungsional, yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
4. Pelatihan tim, pelatihan yang terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama, sebuah pekerjaan demi tujuan dalam tim.
5. Pelatihan bahasa, dengan tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan

gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian .

## **B. Pelaksanaan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan**

Pengembangan yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan pendidikan dan pelatihan. Jika pengembangan karyawan kurang diperhatikan, akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah operasional lainnya yakni efek kurangnya pengembangan karyawan yang kurang diperhatikan. Setiap pimpinan atau atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan yaitu:

1. Kepemimpinan, dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik lagi.
2. Efisiensi, untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi pemakaian arus pada mesin-mesin yang seharusnya tidak terlalu banyak di pakai.
3. Produktivitas kerja, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi yang akan menjadi semakin baik lagi nantinya.
4. Balas jasa, (gaji, upah, insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja dan kemampuan skill kerja yang di milikinya.

5. Karir, kesempatan untuk meningkatkan keahlian semakin besar, karena keahlian keterampilan, dan prestasi kerjanya yang lebih baik.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai (*input*). Seorang karyawan dapat dinilai produktif jika dapat menghasilkan (*output*) yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam satuan waktu yang sama, jika karyawan tersebut dapat menghasilkan (*output*) yang sama dengan memakai sumber daya yang lebih sedikit.

Produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan:

1. Kemampuan, dalam melaksanakan tugas harus mempunyai kemampuan diri sendiri untuk mengetahui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalani untuk mempermudah karyawan dalam menjalani pekerjaan sesuai bidangnya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil yakni salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan. Dengan meningkatnya hasil pencapaian karyawan yakni suatu prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Pengembangan diri, mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa

yang akan dihadapi. Dengan adanya tantangan ini karyawan bisa mengembangkan diri agar bisa menjadi lebih baik lagi untuk meningkatkan kemampuan.

4. Efisiensi, perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan. Masukan dan keluaran yakni aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dengan upaya yang tidak terlalu besar.
5. Semangat kerja, dimana sikap karyawan yang ditunjukkan dengan senang dalam melaksanakan tugas yang bisa mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan maka pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan terdapat hubungan yang cukup baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, apabila dilakukan pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dengan adanya *family gathering* hal ini sangat diinginkan untuk mempererat hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan pelatihan dan pengembangan pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan kualitas dan kuantitas produksi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew E. Sikula. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ashar. (2015). *Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan*

- Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember. . *Jurnal ISEI Jember. Jember: Universitas Jember.*
- Br Tarigan, Febri Anggrayani. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Gaharu Medan. *Jurnal Ilmiah Universitas HKBP Nommensen.*
- Busro, S. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* . Jakarta: Prenadameidia Group.
- Butar. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X.* . Medan: Skripsi. Medan : Universitas HKBP Nommensen.
- Choyimah. (2015). Membangun budaya organisasi lembaga pendidikan: proses membangun nilai dalam budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan. Vol. 24 No. 2 Juli 2015 | . *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humoniora*, 285-296.
- Christoporus Donardono Harimurti. (2014). *Christoporus Danardono Harimurti yang berjudul "Analisis Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada C.V. Amie Silver & Leather Yogyakarta.* Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma.
- Dessley, G. (2012). *Human Resource Management.* . New Jersey : John Willey and Sons.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Hubes. (2016). *Manajemen Mutu SumberDaya Manusia.* Jakarta: : Ghalia Indonesia.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Natrulistik Kualitatif.* Bandung: Tarsito.
- Ninin Non Ayu, S,. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pt.Muba Electric Power Sekayu, 4, 689-731. *Jurnal ekonomi dan informasi akuntansi(JENIUS).Vol 2 No 3sept 2012.Universitas PGRI Palembang.*
- Nurul Khurotin. (2018). "*Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang*". Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM.* Malang: UB Press.
- Rivai, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Keenam.* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rony Salinding. (2012). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar.* Makassar: Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sutrisno. (2014)*Manajemen Sumber Daya Manusia.* . Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Tnjengng. (2020). *Skripsi BAB II Universitas Muhammadiyah Surabaya.* Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Veitzal, Rivai. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*", *Cetakan Ke Tujuh,* . Jakarta: Rajagrafindo Persada,.
- Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.



