



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Firjhi Karya Group

Lia Indah Safitri

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the effect of training and development on employee work productivity at CV FIRJHI KARYA GROUP East Jakarta, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with associative methods. Data collection techniques use observation, questionnaires and literature study. The number of samples in this study was 30 respondents and the data was processed using the SPSS.21 application. Results Research shows that training has a partial positive effect and significant to employee work productivity, as evidenced by the T Test obtained from The calculated t value is 4.544 > greater than the t table 2.051 and the significance value is 0.000 < smaller than 0.05. And partial development has a positive effect significant impact on employee work productivity, as evidenced by the T Test results obtained from The calculated t value is 6.582 > greater than the t table 2.051 and the significance value is 0.001 < smaller than 0.05. Then Training and Development simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity. This is proven based on the F Test results obtained from the calculated f value of 103.510 > greater than f table 3.34 and a significance value of 0.000 < smaller than 0.05.*

Keywords: *Employee Training, Development And Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV FIRJHI KARYA GROUP Jakarta Timur baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Jumlah pada sampel penelitian ini sebanyak 30 responden dan data diolah menggunakan aplikasi SPSS.21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dari Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung 4,544 > lebih besar dari t tabel 2.051 dan nilai signifikansi 0.000 < lebih kecil dari 0.05. Dan Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dibuktikan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung 6,582 > lebih besar dari t tabel 2.051 dan nilai signifikansi 0.001 < lebih kecil dari 0.05. Kemudian Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji F yang diperoleh dari nilai f hitung 103,510 > lebih besar dari f tabel 3.34 dan nilai signifikansi 0.000 < lebih kecil dari 0.05.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Dan Produktivitas Kerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi modern, karena kinerja dan kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya focus pada aspek teknis dan finansial, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang efektif. Manajemen SDM yang baik mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja karyawan.

Cv Firjhi Karya Group, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam penjualan alat tulis dan kantor serta percetakan, menyadari bahwa menghadapi tantangan dan tugas-tugas

masa depan membutuhkan peran aktif dari tenaga kerja yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovasi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya untuk mewujudkan sistem yang baik. Dalam beberapa bulan terakhir perusahaan menghadapi tantangan terkait produktivitas karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Berikut tampilan data penjualan dalam waktu 3 bulan terakhir:

Tabel 1. Data penjualan Triwulan CV Firjhi Karya Group

No	Bulan	Penjualan
1	Januari	Rp. 103.386.666
2	Februari	Rp. 88.562.300
3	Maret	Rp. 79.091.000
Total		Rp. 271.039.966

Berdasarkan data penjualan diatas terlihat bahwa terdapat penurunan penjualan dari bulan Januari ke bulan Februari sebesar 17% dan dibulan Februari ke Bulan Maret sebesar 10%. Penurunan ini dapat dikaitkan dengan potensi masalah dalam produktivitas karyawan. Meskipun perusahaan telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan dan pengembangan, efektivitas dari program-program tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawan, belum sepenuhnya dipahami. Hal ini memunculkan kebutuhan untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang dilakukan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karyawan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada CV Firjhi Karya Group Jakarta Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV. Firjhi Karya Group Jakarta Timur. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka, serta mengidentifikasi bagaimana pengembangan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang diterapkan secara bersamaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya produktivitas karyawan sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan perusahaan. Dengan adanya penurunan produktivitas yang dialami oleh CV. Firjhi Karya Group dalam beberapa waktu terakhir, diperlukan kajian yang mendalam untuk memahami sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan berperan dalam mengatasi tantangan tersebut. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat,

penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Penelitian ini juga relevan dalam menghadapi perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

- **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses terorganisir yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pola pikir karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Simamora (1997) dalam Nurhayati & Atmaja (2021) menyebutkan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga menciptakan perubahan perilaku yang berkelanjutan. Menurut Saeed & Asghar (2012) dalam Nurhayati & Atmaja (2021), pelatihan membantu karyawan mengambil tanggung jawab secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, Gomes (2005) dalam Ahmad Zikri (2021) menjelaskan bahwa pelatihan harus mencakup pembelajaran berdasarkan pengalaman dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

- **Pengembangan**

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang berkelanjutan, bertujuan untuk memastikan karyawan terus berkembang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Lolowang et al. (2016) dalam Haryati (2019) menyatakan bahwa pengembangan bertujuan untuk memberikan kesempatan belajar yang berkesinambungan kepada karyawan. Menurut Marwansyah (2016) dalam Haryati (2019), pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan pribadi karyawan agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan ini juga mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan baru di masa depan (Eryana & Indah, 2020). Beberapa metode pengembangan yang umum digunakan meliputi seminar, rotasi jabatan, dan program pelatihan formal.

- **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja mengukur seberapa baik karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan dalam waktu tertentu. Produktivitas tinggi sangat berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan sikap profesional yang dimiliki oleh karyawan. Wahyuningsih

(2019) menjelaskan bahwa produktivitas di tempat kerja sangat penting karena berkaitan dengan efisiensi penyelesaian pekerjaan dan pengaturan yang baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV Firjhi Karya Group Jakarta Timur. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi karyawan yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Pelatihan dan pengembangan diukur berdasarkan frekuensi, kesesuaian materi, kualitas instruktur, dan metode pelatihan, sementara produktivitas diukur dari output, efisiensi waktu, dan kualitas kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS Statistic 21. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan data memenuhi asumsi regresi linier berganda, yang rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 2. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)

PELATIHAN						
Item	STS (1)	TS(2)	N (3)	S (4)	SS(5)	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	Ratarata
X1.1	-	-	1	3.3	4	13.3%	10	33.3%	15	50%	129	4.3
X1.2	-	-	-	-	2	6.7%	14	46.7%	14	46.7%	132	4.4
X1.3	-	-	-	-	4	13.3%	8	26.7%	18	60%	134	4.46
X1.4	-	-	-	-	4	13.3%	13	43.3	13	43.3%	129	4.3
X1.5	-	-	-	-	3	10%	9	30%	18	60%	135	4.5
X1.6	-	-	-	-	3	10%	12	40%	15	50%	132	4.4
X1.7	-	-	-	-	2	6.7%	13	43.3%	15	50%	133	4.43
X1.8	-	-	1	3.3	1	3.3%	12	40%	16	53.3%	133	4.43
X1.9	-	-	-	-	6	20%	8	26.7%	16	53.3%	130	4.33
X1.10	-	-	-	-	2	6.7%	12	40%	16	53.3%	134	4.46
Rata-Rata Keseluruhan Pelatihan												4.40

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka tanggapan 30 responden pada variabel Pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada X1.1 “Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang (50%) dan nilai rata-rata 4.3.
- 2) Pada X1.2 “Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik” Responden menjawab Setuju (S) dan sangat setuju (SS) sama banyak, masing-masing sebanyak 14 orang (46.7%) dann nilai rata- rata 4.4.
- 3) Pada X1.3 “Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang (60%) dan nilai rata-rata 4.46.
- 4) Pada X1.4 “Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan” Responden menjawab Setuju (S) dan sangat setuju (SS) sama banyak, masing-masing sebanyak 13 orang (43.3%) dann nilai rata- rata 4.3.
- 5) Pada X1.5 “Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang (60%) dan nilai rata- rata 4.5.
- 6) Pada X1.6 “Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang (50%) dan nilai rata-rata 4.4.
- 7) Pada X1.7 “Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi ” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang (50%) dan nilai rata- rata 4.43.

- 8) Pada X1.8 “Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.43.
- 9) Pada X1.9 “Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.33.
- 10) Pada X1.10 “Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.46.

b. Variabel Pengembangan (X2)

Tabel 3. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan (X2)

PENGEMBANGAN													
Item	STS (1)		TS(2)		N (3)		S (4)		SS(5)		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	Rata-rata	
X1.1	-	-	-	-	-	-	12	40%	18	60%	138	4.6	
X1.2	-	-	-	-	2	6.7%	10	33.3%	18	60%	136	4.53	
X1.3	-	-	-	-	6	20%	12	40%	12	40%	126	4.2	
X1.4	-	-	-	-	1	3.3%	9	30%	20	66.7%	139	4.63	
X1.5	-	-	-	-	3	10%	8	26.7%	19	63.3%	136	4.53	
X1.6	-	-	-	-	2	6.7%	7	23.3%	21	70%	139	4.63	
X1.7	-	-	-	-	2	6.7%	7	23.3%	21	70%	139	4.63	
X1.8	-	-	-	-	1	3.3%	9	30%	20	66.7%	139	4.63	
X1.9	-	-	-	-	-	-	15	50%	15	50%	135	4.5	
X1.10	-	-	-	-	3	10%	12	40%	15	50%	132	4.4	
Rata-Rata Keseluruhan Pengembangan												4,53	

Berdasarkan Tabel IV. 5 diatas maka tanggapan 30 responden pada variabel Pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada X2.1 “Saya setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja saya” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang (60%) dan nilai rata- rata 4.6.
- 2) Pada X2.2 “Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18 orang (60%) dan nilai rata- rata 4.53

- 3) Pada X2.3 “Saya bersedia melewati batas (lembur) jika pekerjaan belum selesai” Responden menjawab Setuju (S) dan sangat setuju (SS) sama banyak, masing-masing sebanyak 12 orang (40%) dan nilai rata- rata 4.2.
- 4) Pada X2.4 “Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 orang (66.7%) dan nilai rata- rata 4.63
- 5) Pada X2.5 “Saya tidak pernah absen dari pekerjaan Saya tanpa alasan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19 orang (63.3%) dan nilai rata- rata 4.53
- 6) Pada X2.6 “Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 21 orang (70%) dan nilai rata- rata 4.63
- 7) Pada X2.7 “Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 21 orang (70%) dan nilai rata- rata 4.63
- 8) Pada X2.8 “Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 orang (66.7%) dan nilai rata- rata 4.63
- 9) Pada X2.9 “Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan” Responden menjawab Setuju (S) dan sangat setuju (SS) sama banyak, masing-masing sebanyak 15 orang (50%) dan nilai rata- rata 4.5
- 10) Pada X2.10 “Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang (50%) dan nilai rata- rata 4.4.

c. Variabel Produktifitas Kerja

Tabel 4. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas kerja (Y)

PRODUKTIVITAS KERJA												
Item	STS (1)		TS(2)		N (3)		S (4)		SS(5)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	Rata-rata
Y1	-	-	-	-	2	6.7%	11	36.7%	17	56.7%	135	4.4
Y2	-	-	-	-	2	6.7%	8	26.7%	20	66.7%	138	4.6
Y3	-	-	-	-	1	3.3%	13	43.3%	16	53.3%	135	4.5
Y4	-	-	-	-	2	6.7%	14	46.7%	14	46.7%	132	4.4
Y5	-	-	-	-	2	6.7%	13	43.3%	15	50%	133	4.43

Y6	-	-	-	-	3	10%	16	53.3%	11	36.7%	128	4.31
Y7	-	-	-	-	3	10%	11	36.7%	16	53.3%	133	4.43
Y8	-	-	-	-	3	10%	17	56.7%	10	33.3%	127	4.23
Y9	-	-	-	-	-	-	14	46.7%	16	53.3%	136	4.53
Y10	-	-	-	-	3	10%	11	36.7%	16	53.3%	133	4.43
Rata-Rata Keseluruhan Produktivitas kerja												4,43

Berdasarkan Tabel 4 diatas maka tanggapan 30 responden pada variabel Produktivitas Kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada Y1 “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya diperusahaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang (56.7%) dan nilai rata- rata 4.5
- 2) Pada Y2 “Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20 orang (66.7%) dan nilai rata- rata 4.6
- 3) Pada Y3 “Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien.” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.5
- 4) Pada Y4 “Saya didorong untuk bertindak produktif dan Efesien dalam bekerja” Responden menjawab Setuju (S) dan sangat setuju (SS) sama banyak, masingmasing sebanyak 14 orang (46.7%) dan nilai rata- rata 4.4
- 5) Pada Y5 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang (50%) dan nilai rata- rata 4.43
- 6) Pada Y.6 “Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” Mayoritas responden menjawab sangat (S) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.31
- 7) Pada Y7 “kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.43
- 8) Pada Y8 “kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 orang (56.7%) dan nilai rata- rata 4.23
- 9) Pada Y9 “Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan masing-masing.” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.53

- 10) Pada Y10 “Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya” Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang (53.3%) dan nilai rata- rata 4.43

2. Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0.922	10	Reliabel
Pengembangan	0.786	10	Reliabel
Produktivitas kerja	0.873	10	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari total 30 pertanyaan pada tiga jenis variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's alpha (α) masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Pengujian tersebut juga menunjukkan nilai reliabilitas yang sangat tinggi.

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,20551259
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,670
Asymp. Sig. (2-tailed)		,761

Calculated from data.

Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 6 diatas, menunjukan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metode one sample Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu 0.761. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.112	7,802		1,168	,253		
Pelatihan	-,030	,149	-,038	-,201	,842	,583	1,714
Pengembangan	,807	,225	,681	3,588	,001	,583	1,714

a. Dependant Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel 7 Di atas terlihat dari besarnya VIF yang menunjukkan bahwa nilai VIF variabel pelatihan 1,714 dan nilai VIF variabel pengembangan sebesar 1,714. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang nilai VIFnya lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat fenomena multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Sedangkan nilai tolerance pelatihan sebesar 0,583 dan nilai toleransi pengembangan sebesar 0,583. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi karena nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,042	4,691		1,075	,292		
Pelatihan	-,035	,090	-,097	-,390	,700	,583	1,714
Pengembangan	,22	,135	-,041	163	,872	,583	1,714

a. Dependant Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel iii di atas terlihat dari nilai signifikansi (Sig) Variabel independen $> 0,05$, nilai signifikansi (Sig.) variabel pelatihan 0,700 dan nilai signifikansi (Sig) pengembangan sebesar 0,872. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda heterogenitas pada model regresi.

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 9.** Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,080	2,524		3,597	,001
Pelatihan	-,272	,060	-,516	4,544	,000
Pengembangan	,513	,078	-,602	6,582	,000

a. Dependant Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan Tabel IV. 13 diatas menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,080 + 0.274 X_1 + 0.513 X_2 +$$

e. Uji Persial

Uji T (Persial) dilakukan untuk menguji seberapa banyak pengaruh masing-masing variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y)

Tabel 10. Hasil Uji T (Persial)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,080	2,524		3,597	,001
Pelatihan	-,272	,060	-,516	4,544	,000
Pengembangan	,513	,078	-,602	6,582	,000

Berdasarkan Tabel 10 Hal di atas menunjukkan apakah masing-masing variabel independen (X_1, X_2) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y). Menentukan tabel t:

$$\alpha = 5\% : 2 = 2,5\% (0.025)$$

$$t \text{ tabel} = 0.025 : (30-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = 0.025 : 27$$

$$t \text{ tabel} = 2.05183$$

f. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Sqares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	222,554	2	111,277	103,510	,000
Residual	29,026	27	1,075		
Total	251,580	29			

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan ada atau tidak adanya pengaruh dari masing-masing variabel independent (X1,X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Y). Menentukan F tabel:

$$F \text{ tabel} = F (k; n - k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 30-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2;28)$$

$$F \text{ tabel} = 3.34$$

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang telah dilakukan, pada tabel IV . 15, hasil dari nilai r hitung adalah 103,510 sedangkan nilai f tabel 3.34, dapat disimpulkan nilai r hitung $103,510 >$ lebih besar dari nilai f tabel 3.34 dengan tingkat signifikasi 0.000 kurang dari 0.05. Atas dasar perbandingan tersebut maka H_{a3} di diterima atau variabel Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Produktivitas Kerja secara signifikan

g. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 12. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,941a	,885	,876	1,037

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Berdasarkan Tabel IV. 16 diatas, diketahui nilai koefisien kolerasi R-squared adalah 0.885. Hasil ini menyatakan bahwa naik turunnya Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Pelatihan dan Pengembangan sebesar 88.5 % sedangkan sisanya sebesar 11.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara parsial Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung $t_{4,544} >$ lebih besar dari t tabel 2.051 dan nilai signifikansi $0.000 <$ lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara parsial Pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung $t_{6,582} >$ lebih besar dari t tabel 2.051 dan nilai signifikansi $0.001 <$ lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji F yang diperoleh dari nilai f hitung $f_{103,510} >$ lebih besar dari f tabel 3.34 dan nilai signifikansi $0.000 <$ lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pada CV Firjhi Karya Group Jakarta Timur, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,544 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,051, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka.

2. Pengembangan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pengembangan karyawan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,544 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,051, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
3. Pelatihan dan Pengembangan secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Ketika pelatihan dan pengembangan dilakukan secara bersamaan, keduanya menunjukkan pengaruh positif dan 56 signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 103,510 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,34, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan serta memperhatikan pengembangan karyawan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Zikri. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Skala Andalan Utama Pekanbaru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- 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. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1052>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>

- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>