



PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ARMINAREKA PERDANA DI JAKARTA

Selvy Guslani¹, Imelda Sari², Angestika Wulandari³

¹Universitas Bina Sarana Informatika

²Universitas Bina Sarana Informatika

³Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: SelvyGuslani@gmail.com

Article History:

Received: 07-08-2023

Revised: 17-08-2023

Accepted: 27-08-2023

Keywords:

Program Pelatihan,
Pengembangan,
Produktivitas

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Pada PT Arminareka Perdana secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan Teknik Pengumpulan data dalam pada metode penelitian ini menggunakan Kuesioner dan angket dengan sampel adalah seluruh karyawan PT Arminareka Perdana yang berjumlah 90 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengolahan IBM SPSS Versi 26 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,881 dan nilai signifikansi nya $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$, variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} positif sebesar 4,009 dan nilai signifikansi $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$, untuk variabel produktivitas kerja karyawan, program pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan dan bersamaan dengan semua variabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dimana $21,509 > 3,127$.

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, menurut (Mangkunegara, 2015) peran sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan menjadi semakin penting. Salah satu faktor kunci dalam mencapai daya saing yang optimal adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas produk dan layanan, serta pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

PT Arminareka Perdana, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Traveling Haji dan Umrah, tidak terkecuali dalam menghadapi tantangan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks ini, program pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu strategi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta mendorong peningkatan produktivitas.

Dalam upaya mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, (Edy Sutrisno, 2019) program pelatihan dan pengembangan memainkan peran yang krusial. Melalui program ini, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan menghadirkan pendekatan yang holistik dalam mengembangkan karyawan, perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan beragam, serta memastikan karyawan dapat beradaptasi dan berinovasi secara efektif.

Namun, penting untuk diingat bahwa implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan harus didasarkan pada analisis yang cermat terhadap kebutuhan organisasi dan karyawan. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang di industri pariwisata yang dinamis, PT Arminareka Perdana perlu memastikan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan tujuan bisnis dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja secara konkret.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis secara mendalam pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Arminareka Perdana di Jakarta. Dengan memahami bagaimana interaksi antara program pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia dan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Arminareka Perdana, Jakarta. Sampel sejumlah 90 responden dari berbagai departemen dan tingkatan dipilih secara purposive.

Menurut (Sugiyono, 2013) dalam penelitian kuantitatif Data dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala Likert untuk mengukur persepsi karyawan terhadap program pelatihan dan pengembangan serta produktivitas kerja. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, termasuk analisis deskriptif dan uji regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara variabel. Validitas isi dan reliabilitas instrumen akan dievaluasi, dan etika penelitian akan dijaga melalui kerahasiaan data responden serta perolehan izin dari manajemen perusahaan. Diharapkan hasil penelitian akan memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pengembangan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Teknik pengukuran yang tepat menentukan uji validitas data. Jika suatu alat penelitian mengukur apa yang sebenarnya diukur, maka dianggap memiliki validitas yang

kuat. Uji validitas menentukan seberapa akurat pernyataan atau item pertanyaan mencerminkan gagasan dan variabel yang diukur. Versi Windows dari aplikasi komputer SPSS.26 digunakan untuk menilai kebenaran pernyataan. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Validitas Data Pelatihan

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
X1.1	,482**	,000	90	Valid
X1.2	,327**	,002	90	Valid
X1.3	,510**	,000	90	Valid
X1.4	,510**	,000	90	Valid
X1.5	,598**	,000	90	Valid
X1.6	,642**	,000	90	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji validitas variabel X1 Program Pelatihan maka dasar pengambilan keputusan pada hasil uji validitas berdasarkan pada:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, (lebih besar dari 0,05) maka data tersebut valid.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut tidak valid.

Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid karena semua nilai signifikansi lebih kecil dari $< 0,05$.

Hasil uji Validitas untuk variabel pengembangan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.3.2
Hasil Uji Validitas Data Pengembangan

Pengembangan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
X2.1	,480**	,000	90	Valid
X2.2	,410**	,000	90	Valid
X2.3	,640**	,000	90	Valid
X2.4	,586**	,000	90	Valid
Pengembangan	1		90	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji validitas pada variabel pengembangan diatas maka pengambilan keputusan data atas dasar uji validitas pada variabel Pengembangan yaitu:

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut valid.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut tidak valid.

Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid karena semua nilai signifikansi (yang di blok kuning) $< 0,05$.

Hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Porduktivitas Kerja

Produktivitas	<i>Pearson Corellation</i>	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Y.1	,534**	,000	90	Valid
Y.2	,636**	,000	90	Valid
Y.3	,560**	,000	90	Valid
Y.4	,613**	,000	90	Valid
Produktivitas Kerja	1		90	

Berdasarkan hasil uji validitas yang diperoleh di atas, maka dasar pengambilan keputusan yang didapatkan pada variabel Produktivitas kerja adalah

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut valid.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut tidak valid.

Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid karena semua nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja adalah valid.

Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan	6	0,811	Reliable
2	Pengembangan	4	0,763	Reliable
3	Produktivitas Kerja	4	0,864	Reliable

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 26

Dapat dilihat dalam uji reliabilitas pada masing-masing variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, oleh karena itu dapat dikatakan semua konsep pengukuran pada setiap variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang *reliable*

Uji F

Uji ini dilakukan agar dapat melihat apakah semua variabel independen yang dalam model memiliki pengaruh yang bersama-sama terhadap variabel dependen. Keputusan uji simultan dapat dilihat dengan:

- Jika nilai f hitung $>$ atau besar dari f table dan nilai signifikan $<$ atau kecil dari 0,05 maka variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai f hitung $>$ atau kecil dari f table dan nilai signifikan $<$ atau besar dari 0,05 maka variabel independen bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	1,245	2	,622	21,509	,000 ^p
Resdual	106,311	87	1,222		
Total	107,556	89			

Dasar Pengambilan Keputusan:

Ada pengaruh simultan antara variabel X dan Y jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Tidak ada pengaruh simultan antara variabel X dan variabel Y jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data keluaran SPSS tersebut di atas, terlihat jelas bahwa nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) lebih kecil dari nilai signifikansi, apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersamaan. Diketahui bahwa nilai f_{hitung} 21,509 dan nilai f_{tabel} 3,127, artinya secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian t ini dilakukan guna melihat apakah ada pengaruh signifikan antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang berlaku untuk populasi. Apabila:

- Probabiliti t hitung > atau besar dari 0,05 maka H_0 di terima H_1 ditolak.
- Probabiliti t hitung < atau kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak H_1 diterima.

Tabel 4.2.3 Uji t

Model	Undstandardized Coefficient		Standardized Coeffecient Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	14,977	2,479		6,041	,000
Kompensasi Tunjangan	,415	,091	,102	4,881	,000
Penilaian Kinerja	,308	,132	,012	4,099	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai Signifikansi ($0,000 < 0,05$) sudah diketahui dengan baik. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan ditorelir adalah 5%. Hasil pengujian t_{hitung} pada tabel 4.2.3 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,881 untuk variabel program pelatihan dan 4,099 untuk variabel pengembangan. Hal ini terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai t hitung $4,881 > t_{tabel}$ $1,989$ untuk variabel program pelatihan dan t hitung $4,099 > t_{tabel}$ $1,988$ untuk variabel pengembangan. Dari hasil probability t hitung $>$ atau lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian uji t diperoleh variabel program pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Arminareka Perdana menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,881$ untuk variabel program pelatihan dan $4,099$ untuk variabel pengembangan. Hal ini terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai t hitung $4,881 > t_{tabel}$ $1,989$. Dari hasil probability t hitung $>$ atau lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima H_1 ditolak

Hasil pengujian uji t diperoleh variabel pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Arminareka Perdana menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,099$. Hal ini terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai t hitung $4,099 > t_{tabel}$ $1,988$. Dari hasil probability t hitung $>$ atau lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima H_1 ditolak

Dari hasil pengujian uji f dari dengan variabel produktivitas kerja, program pelatihan dan pengembangan secara simultan dan bersamaan berpengaruh signifikan terlihat jelas bahwa nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ lebih kecil dari nilai signifikansi, , apabila $f_{(hitung)}$ lebih besar dari f_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersamaan dimana diketahui bahwa nilai $f_{(hitung)}$ $21,509$ dan nilai f_{tabel} $3,127$, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Program Pelatihan, Pengembangan dan Produktivitas Kerja karyawan berpengaruh secara simultan dan bersamaan secara signifikan, diketahui bahwa nilai $(0,000) < 0,05$ lebih kecil dari nilai signifikansi, , apabila $f_{(hitung)}$ lebih besar dari f_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersamaan bersamaan diketahui bahwa nilai $f_{(hitung)}$ $21,509$ dan nilai f_{tabel} $3,127$, artinya secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel Program Pelatihan berpengaruh secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai t hitung $4,881 > t_{tabel}$ $1,989$ untuk variabel program pelatihan

Variabel Pengembangan berpengaruh secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diketahui nilai t hitung $4,099 > t_{tabel}$ $1,988$ untuk variabel pengembangan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [2] Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan

- Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- [3] Indriasari. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 123–134.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [5] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Sugiyono. 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.” *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.1>. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.