

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik

Raihan Ridho Ilahi¹, Tri Lestari²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: raihaann02@gmail.com, tri.tle@bsi.ac.id

Submit:
19-08-2025

Revisi:
20-08-2025

Terima
27-08-2025

Terbit Online:
09-09-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan yang berkelanjutan pada PT Prabu Mitra Teknik. Latar belakang penelitian ini adalah kebutuhan mendesak akan penguatan kompetensi tenaga kerja di industri konstruksi MEP (Mechanical, Electrical, dan Plumbing), yang dinamis dan menuntut keunggulan teknis serta adaptabilitas tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, serta teknik analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian berjumlah 55 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,6%. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pelatihan yang terstruktur serta perlunya evaluasi menyeluruh terhadap implementasi program pengembangan SDM. Penelitian ini juga mendukung agenda pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya pada tujuan ke-8 yang mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan pekerjaan yang layak. Implikasi praktis dari hasil ini mengarah pada penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih adaptif dan strategis guna meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Abstract - This study aims to analyze the influence of training and human resource development programs on sustainable employee productivity at PT Prabu Mitra Teknik. The background of this research is the urgent need to strengthen workforce competencies in the MEP (Mechanical, Electrical, and Plumbing) construction industry, which is dynamic and demands high technical excellence and adaptability. A quantitative approach with an associative method was used in this study, supported by multiple linear regression analysis. The sample consisted of 55 employees selected using a saturated sampling technique. The results show that training has a positive and significant effect on employee productivity, while human resource development does not have a significant partial effect. However, both variables simultaneously have a significant influence on productivity, with a coefficient of determination of 55.6%. These findings highlight the importance of structured training strategies and the need for comprehensive evaluation of human resource development programs. This research also supports the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly Goal 8, which promotes inclusive economic growth and decent work. The practical implication of this study is the recommendation to formulate more adaptive and strategic HR development policies to improve the organization's long-term competitiveness.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk adaptif, inovatif, dan kompetitif. Dalam konteks industri konstruksi, khususnya sektor Mechanical, Electrical, dan Plumbing (MEP), keberhasilan proyek

sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusia. PT Prabu Mitra Teknik, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tersebut, dihadapkan pada tantangan peningkatan produktivitas secara berkelanjutan melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pelatihan dan

pengembangan menjadi dua elemen penting dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten, responsif terhadap perubahan, serta mampu mendukung keberlanjutan organisasi.

Pelatihan (training) merupakan pembelajaran dimana karyawan mendapatkan informasi, kemampuan, pengalaman yang dibutuhkan perusahaan secara kompeten (Sinaga et al., 2021). Program pelatihan berperan penting dalam mengembangkan keterampilan karyawan. Peningkatan kompetensi ini pada akhirnya akan berdampak pada efektivitas perusahaan dalam menjaga keberlangsungan sekaligus menyiapkan masa depan organisasi, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah dicapai. Pelatihan dapat dipahami sebagai suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk membekali karyawan baik yang baru bergabung maupun yang telah berpengalaman dengan keterampilan dasar yang diperlukan agar mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal dan produktif, Dessler dalam (Syahputra Pasaribu & Lestari, 2025)

Dalam konteks studi ini, wahyuningsih dalam (Andayani & Hirawati, 2021) mengidentifikasi beberapa dimensi pengukuran efektivitas pelatihan yang mencakup:

- Objektif program pelatihan yang menetapkan arah dan sasaran intervensi.
- Substansi dan struktur materi pembelajaran yang membentuk kerangka pengetahuan dan keterampilan.
- Pendekatan metodologis yang diaplikasikan dalam proses transfer pengetahuan.
- Kompetensi dan kredensial fasilitator yang memandu proses pembelajaran.
- Karakteristik dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh partisipan program.

Sedangkan pengembangan menurut (Noe, 2020) pengembangan sebagai rangkaian aktivitas komprehensif meliputi pelatihan, edukasi formal, pengalaman praktis, relasi profesional, serta evaluasi personalitas, kemampuan, dan keterampilan yang mempersiapkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan atau jabatan di masa mendatang.

Dalam (Irawan et al., 2024) menyatakan bahwa indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- Peningkatan keterampilan.
- Peningkatan kompetensi.
- Kesejahteraan karyawan.

Produktivitas merupakan kapasitas individu dalam bertanggung jawab sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan, sehingga tercapai efisiensi penggunaan waktu dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan keseimbangan operasional untuk membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan (Elyana et al., 2025).

Indikator memberikan gambaran komprehensif tentang produktivitas karyawan, mencakup:

- Efisiensi
Mengevaluasi kapabilitas karyawan dalam mengoptimalkan penggunaan berbagai asset

organisasional seperti alokasi waktu, energi, dan anggaran untuk mencapai hasil yang maksimal. Proses pengukuran ini berfokus pada efisiensi konversi sumber daya menjadi output bernilai, mengidentifikasi hasil dengan input yang tersedia (Zelani et al., 2025).

- Efektivitas
Melakukan evaluasi komprehensif terhadap tingkat pencapaian karyawan dalam merealisasikan objektif dan indikator kinerja yang telah dirumuskan dengan memenuhi aspek ketepatan waktu dan presisi (Zelani et al., 2025).
- Kualitas Kerja (Mutu)
Melaksanakan evaluasi terhadap frekuensi kesalahan, tingkat akurasi, dan kesesuaian hasil kerja dengan parameter kualitas yang ditetapkan. Sebagaimana diungkapkan oleh (I. P. Sari et al., 2025), dimensi kualitas merupakan indikator krusial dalam pengukuran produktivitas karyawan. Proses penilaian ini berfokus pada aspek kualitatif kinerja yang mencerminkan konsistensi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar mutu dalam pelaksanaan tugas.

- Pengembangan Diri
Melakukan analisis terhadap tingkat antusiasme dan komitmen karyawan dalam menuntaskan berbagai tanggung jawab profesionalnya. Studi yang dilakukan oleh (Natania, 2025) mengungkapkan temuan signifikan bahwa peningkatan motivasi dan semangat kerja memiliki potensi untuk mengakselerasi produktivitas kerja hingga 0,83%. Mengevaluasi inisiatif karyawan dalam mengembangkan kapabilitas dan memperluas wawasan profesional melalui pelatihan dalam program pengembangan kompetensi atau studi lanjutan

Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan di PT Prabu Mitra Teknik. Penelitian ini secara khusus mencakup ruang lingkup pada karyawan operasional selama bulan April hingga Mei 2024, dengan pendekatan kuantitatif asosiatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

Tinjauan pustaka menyajikan konsep pelatihan sebagai sarana jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan teknis dan operasional, sedangkan pengembangan SDM dipandang sebagai upaya jangka panjang dalam membentuk kapasitas manajerial, kepemimpinan, dan kesiapan karier. Penelitian yang relevan menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian oleh (Selfi Khoirani & Ratnawaty Marginingsih, 2025) dan (Holy et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas, sedangkan studi oleh (Azizah & Karneli, 2024) menekankan pengaruh signifikan

pengembangan SDM. Dari tinjauan tersebut, dirumuskan tiga hipotesis: (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; (2) pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas; dan (3) pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas. Kerangka berpikir dibangun dengan mengintegrasikan teori-teori pelatihan, pengembangan SDM, dan produktivitas kerja sebagai landasan analisis.

Sehubungan dengan hal tersebut, kerangka berpikir yang digunakan adalah sebagai berikut:



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sebagaimana variabel yang terdapat di kerangka berpikir, maka hipotesis yang dapat dipakai pada studi ini:

H01: Diduga bahwasanya Pelatihan tidak berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik.

Ha1: Diduga bahwasanya Pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik.

H02: Diduga bahwasanya Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik.

Ha2: Diduga bahwasanya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik.

H03: Diduga bahwasanya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik.

Ha3: Diduga bahwasanya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Prabu Mitra Teknik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional PT Prabu Mitra Teknik dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Penelitian berlangsung pada bulan April-Mei 2025, menggunakan regresi linear berganda

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan data dalam analisis regresi linear berganda, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi parsial dan simultan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui survei kuesioner yang disebarakan kepada para pegawai di PT Prabu Mitra Teknik. Setelah seluruh responden menyelesaikan pengisian kuesioner, data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis secara sistematis.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diperoleh, informasi mengenai data responden disajikan dalam bentuk tabel karakteristik responden dibawah:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	76.4	76.4	76.4
	Perempuan	13	23.6	23.6	100
	Total	55	100	100	
Usia (Tahun)	<25	12	21.8	21.8	21.8
	26-30	11	20	20	41.8
	31-35	13	23.6	23.6	65.5
	>35	19	34.5	34.5	100
	Total	55	100	100	
Pendidikan Terakhir	SMA (Sederajat)	9	16.4	16.4	16.4
	Diploma 3 (D3)	1	1.8	1.8	18.2
	Sarjana (S1)	45	81.8	81.8	100
	Total	55	100	100	
Lama Bekerja	<1	6	10.9	10.9	10.9
	3-Jan	19	34.5	34.5	45.5
	>3	30	54.5	54.5	100
	Total	55	100	100	

Sumber: (Data diuji SPSS V.23, 2025)

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berusia produktif, berpendidikan menengah, dan memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam bidang operasional

3.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai ketepatan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment antara skor tiap item dan skor total, diolah dengan SPSS 23. Dengan 55 responden, diperoleh $df = 53$, sehingga r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,265.

Hasil analisis pada tabel 2 menunjukkan semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berkorelasi positif, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung			Rtabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,867	0,812	0,905	0,265	Valid
2	0,881	0,851	0,852		
3	0,855	0,800	0,883		
4	0,821	0,879	0,801		
5	0,918	0,847	0,871		
6	0,838	0,836	0,839		
7	0,786		0,882		
8	0,826		0,853		
9	0,904				
10	0,789				

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai ketepatan, keakuratan, kestabilan, dan konsistensi data dalam merepresentasikan fenomena yang sama pada berbagai waktu. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,956	0,60	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,911		
Produktivitas Karyawan (Y)	0,948		

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Dapat dilihat pada tabel 2 seluruh item memiliki jumlah melebihi angka 0,9, yang berarti seluruh item masuk kedalam kategori sangat reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa hasil estimasi regresi tidak terdistorsi oleh kejadian-kejadian yang tidak diharapkan atau bersifat abnormal. Terdapat 3 bentuk pengujian yang umumnya diaplikasikan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis grafis menggunakan histogram dan grafik normal probability plots (P-Plot). Data dinyatakan berdistribusi normal jika pola sebaran mengikuti atau mendekati garis diagonal pada grafik. Sebaliknya, deviasi dari garis diagonal menunjukkan ketidaknormalan. Visualisasi hasil pengujian normalitas disajikan melalui ilustrasi pendukung sebagai berikut:

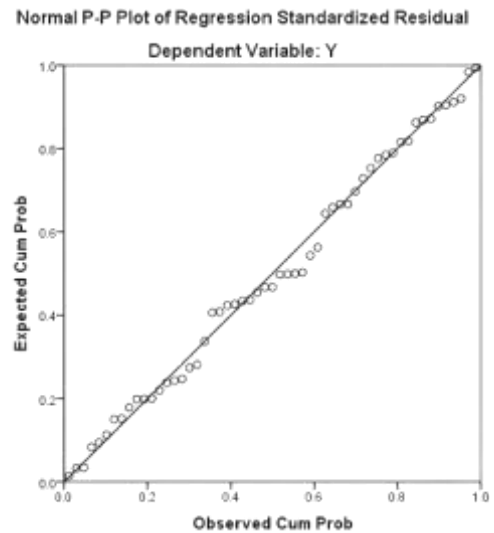
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82499162
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.058
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Keputusan normalitas ditentukan dari nilai signifikansi. Jika > 0,05, data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (> 0,05), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya penulis menggunakan grafik P-Plot sebagai pendukung analisis visual, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Hasil dari gambar grafik probability plots di atas pada uji normalitas penelitian ini memperlihatkan bahwa, distribusi titik-titik yang tersebar menunjukkan kecenderungan selaras dengan pola diagonal, kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi sudah sesuai dengan syarat asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas bertujuan menilai ada tidaknya korelasi antar variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM). Indikator yang digunakan adalah nilai toleransi (> 0,1) dan VIF (< 10). Jika keduanya terpenuhi, variabel dianggap bebas dari multikolinearitas. Hasil rinci disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

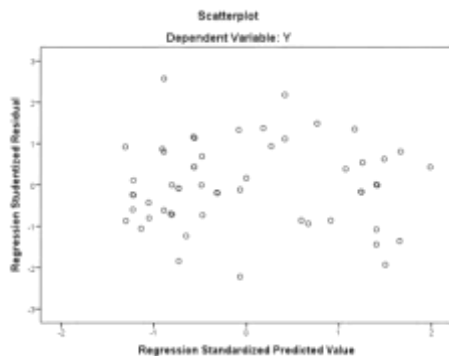
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,708	1,413
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,708	1,413

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,708 (> 0,10) dan VIF 1,413 (< 10) untuk variabel Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y), sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Jika varians residual berubah-ubah, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar IV.2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah sumbu horizontal (nilai 0), tidak tampak adanya pola tertentu seperti mengerucut, menyebar, atau membentuk kurva, serta penyebaran residual juga terlihat konsisten sepanjang nilai prediksi.

3.4. Uji Hipotesis

Uji regresi linear berganda, uji T dan uji F digunakan dalam analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model, uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam

suatu model. Metode ini bertujuan untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Hasil analisis ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antar variabel, serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh tiap variabel independen terhadap variabel dependen yang menjadi objek penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,357	3,663			1,461	0,120
X1	0,523	0,009	0,637		5,795	0,000
X2	0,252	0,159	0,174		1,583	0,120

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Hasil regresi menunjukkan persamaan:

$$Y = 5,357 + 0,523X1 + 0,252X2$$

Artinya, Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Konstanta 5,357 menggambarkan tingkat produktivitas dasar tanpa intervensi. Koefisien X1 sebesar 0,523 menunjukkan pelatihan memberi pengaruh paling besar terhadap peningkatan produktivitas, sedangkan X2 sebesar 0,252 juga berdampak positif meski lebih kecil dibandingkan pelatihan.

2. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (Produktivitas). Keputusan diambil pada $\alpha = 0,05$ dengan 55 responden. H0 diterima jika thitung berada di antara \pm t tabel (tidak signifikan), dan ditolak jika thitung berada di luar batas tersebut (signifikan). Hasil uji T selengkapnya ditampilkan pada tabel.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients	
	t	Sig.
Pelatihan	5,795	0,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	1,583	0,120

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Dalam penelitian ini, uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan (Y). Perhitungan nilai t dilakukan dengan menggunakan rumus $t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,025;52)$ berdasarkan nilai dari t tabel, diperoleh nilai kritis sebesar 2,007. Dengan mengacu pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 7. Kesimpulan Hasil Uji T

variabel	Thitung	ttabel	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	5,793	2,007	0,000	Ha ₁ diterima, Ho ₁ ditolak.
Pengembangan SDM (X2)	1,583		0,120	Ha ₂ ditolak, Ho ₂ diterima

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, penjelasan mengenai hasil pengujian masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Hipotesis Pertama (Ha₁): Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai thitung = 5,793 > ttabel = 2,007 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima.
- Hipotesis Kedua (Ha₂): Pengembangan SDM (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Nilai thitung = 1,583 < ttabel = 2,007 dengan sig. 0,120 > 0,05, sehingga Ho₂ diterima dan Ha₂ ditolak.

3. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh gabungan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, X1 (Pelatihan) dan X2 (Pengembangan SDM) bertindak sebagai variabel bebas, sementara Y (Produktivitas Karyawan) berperan sebagai variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji F didasarkan pada perbandingan antara nilai Fhitung dan ftabel, atau melihat signifikantau nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari X1 dan X2 terhadap Y. Sebaliknya, jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel atau nilai signifikansi melebihi 0,05, maka Ho₃ diterima dan Ha₃ ditolak, yang menunjukkan bahwa secara Bersama-sama, X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA	
F	Sig.
32,500	<.000 ^b

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Uji F menunjukkan fhitung = 32,500 > ftabel = 3,17 dengan sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, sehingga Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Prabu Mitra Teknik.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berdasarkan model regresi yang digunakan.

1. Uji koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen. Pendekatan ini memberikan gambaran tentang kontribusi spesifik dari tiap variabel dalam model regresi, sekaligus membantu mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling dominan. Hasil dari pengujian koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	5.357	3.663			1.463	.150			
Pelatihan	.523	.090	.637	.5795	.000	.731	.626	.536	
Pengembangan SDM	.252	.159	.174	1.583	.120	.318	.214	.146	

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Penghitungan koefisien determinasi parsial dalam studi ini mengalibatkan variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebagai variabel bebas, serta Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Bila hasil perhitungan tersebut disajikan melalui rumus koefisien determinasi parsial, dapat diamati pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Kesimpulan Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero Order	Hasil Nilai Beta x Zero Order x 100%	R Square %
Pelatihan (X1)	0.637	0.731	46,6	55,6
Pengembangan SDM (X2)	0.174	0.518	9,0	

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Berdasarkan tabel IV.14, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi parsial lebih besar dari 1, variabel Pelatihan (X1) sebesar 46,6 % dan Pengembangan Sumber daya Manusia (X2) sebesar 9,0 %, maka pengaruh variabel Pelatihan (X1) lebih besar dibandingkan Pengembangan Sumber daya Manusia (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

2. Uji koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh gabungan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

dianalisis secara Bersama-sama dalam hubungannya dengan Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil dari uji koefisien determinasi simultan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	0.556	0.538	2.87881
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN				

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Hasil dari model regresi yang melibatkan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara Bersama-sama mampu menjelaskan 0,556 atau 55,6% variasi dalam variabel Y. sisanya, sebesar 44,4%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar mode. Sementara itu, tabel berikut dapat digunakan untuk menelaah seberapa kuat pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rentang nilai 0 yang mengindikasikan pengaruh lemah hingga 1 (100%) yang menandakan pengaruh kuat terhadap variabel terikat:

Tabel 12. Kesimpulan Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel	Hasil Beta x Zero Order x 100% (SE)	R Square %	Hasil Perhitungan SR SE (X) % R2	Keterangan
Pelatihan (X1)	46,6	55,6	83,8	Berpengaruh Kuat
Pengembangan SDM (X2)	9,0		16,2	
TOTAL	55,6		100	

Sumber: (Data Diuji SPSS V.23, 2025)

Model regresi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama menjelaskan 55,6% variasi terhadap Produktivitas Karyawan (Y), sementara 44,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

3.6. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Karyawan PT Prabu Mitra Teknik

Penelitian ini menghasilkan nilai t-hitung sebesar 5,793 yang berada di atas nilai ttabel 2,007, dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Analisis ini menyimpulkan bahwa dalam pengujian parsial di PT Prabu Mitra Teknik, variabel Pelatihan terbukti berpengaruh positif, dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

Riset yang dilakukan (P. D. Sari & Suwandi, 2025) menunjukkan bahwa dalam rentang waktu 2020-2023, kuantitas program pelatihan dan tingkat

keterlibatan karyawan di PT Unilever Indonesia mengalami peningkatan yang stabil. Produktivitas perusahaan, yang dievaluasi berdasarkan hasil kerja per karyawan, juga menunjukkan kenaikan yang bermakna (dari 5% pada tahun 2020 menjadi 12% pada tahun 2023). Program pelatihan yang sesuai dan berkesinambungan terbukti mampu meningkatkan kemampuan, produktivitas, retensi, serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya penilaian berkelanjutan terhadap program pelatihan supaya tetap sejalan dengan kebutuhan organisasi dan kemajuan industri.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Karyawan PT Prabu Mitra Teknik

Pengujian statistik mengungkapkan nilai thitung 1,583 yang berada di bawah nilai ttabel 2,007, disertai dengan tingkat signifikansi 0,120 yang melampaui ambang batas 0,05. Analisis ini menyimpulkan bahwa dalam pengujian parsial di PT Prabu Mitra Teknik, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terbukti tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Supiyadi, 2025) dengan judul “Penerapan Strategi Sumber Daya Manusia Yang Efektif dan Berkelanjutan Di Sekolah Untuk Menciptakan Pendidikan Yang Berkualitas”. Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kajian literatur dengan melakukan telaah komperensif terhadap berbagai sumber publikasi ilmiah yang berkaitan dengan strategi optimalisasi kapabilitas sumber daya manusia dalam konteks institusi pendidikan. Spektrum penelitian sebelumnya yang dianalisis mencakup beragam metode pengembangan kompetensi, seperti aktivitas pelatihan terstruktur, program pengalaman praktis, skema pembiayaan pendidikan lanjutan, sistem bimbingan profesional, metode evaluasi pencapaian, serta integrasi solusi teknologis dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang kontekstual dan tepat sasaran berkolerasi positif dengan peningkatan signifikan pada kualitas tenaga pengajar dan staf administratif pada lembaga pendidikan.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Karyawan PT Prabu Mitra Teknik

Pengujian statistic menggunakan uji F menghasilkan nilai fhitung 32,500 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan ftabel tercatat 3,17 pada signifikansi 0,05 perbandingan menunjukkan fhitung 32,500 mengungguli ftabel 3,17 interpretasi data ini mengungkapkan bahwa pada PT Prabu Mitra Teknik, variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Temuan ini diperkuat oleh riset (Sihombing & Verawati, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul

“pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (studi kasus pada PD BPR Bank Bapas 69 Magelang)” menyimpulkan bahwa program kapabilitas yang diimplementasikan dengan pola berkelanjutan dan rancangan sistematis memberikan dampak konstruktif terhadap penguatan kapasitas profesional dan performa kerja personel.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis mengenai implementasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berkelanjutan pada PT Prabu Mitra Teknik, maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin efektif pelatihan, semakin tinggi produktivitas.
2. Pengembangan SDM (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Tanpa dukungan pelatihan, program pengembangan SDM tidak berdampak nyata.
3. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

4.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka peneliti menyampaikan sejumlah saran sebagai berikut:

1. Pemilihan fasilitator sebaiknya dilakukan dengan lebih cermat, mempertimbangkan keahlian, pengalaman, serta kemampuan dalam menyampaikan materi secara efektif. Penilaian terhadap kinerja fasilitator sebelumnya juga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menjamin kualitas pelatihan ke depannya.
2. Perlu dilakukan peningkatan program pengembangan sumber daya manusia agar output yang dihasilkan lebih memberikan pengaruh yang substansial, seperti dengan memperbanyak kesempatan kenaikan jabatan, sistem mentoring, atau pengembangan karir berbasis kemampuan.
3. Penelitian berikutnya sebaiknya melibatkan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, suasana lingkungan kerja, atau aspek kepemimpinan, agar wawasan terhadap determinan produktivitas dapat lebih menyeluruh.
4. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar refleksi untuk merancang program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya mengutamakan hasil instan, tetapi juga menciptakan dampak jangka panjang terhadap produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi.

REFERENSI

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap

Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.

<https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>

Azizah, D. R., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. *ECO-Buss*, 6(3), 1409–1422.

<https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1201>

Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. (2025). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14, 1879–1888.

<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1545>

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>

Irawan, I., Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, A., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. Eureka.

Natania, N. T. (2025). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang. *Antigen: Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Gizi*, 3(1), 42–52.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.

Sari, I. P., GS, A. D., Dewi, R., Karnain, B., & Teguh, H. (2025). Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konsultan di Surabaya: (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967). *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 1–21.

Sari, P. D., & Suwandi, S. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia dalam Mendukung Kinerja Organisasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(6).

Selfi Khoirani, & Ratnawaty Marginingsih. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 224–235. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i3.266>

Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 9(2), 389–395.

Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan

- pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233–251.
- Supiyadi, D. (2025). Penerapan Strategi Sumber Daya Manusia yang Eefektif dan Berkelanjutan di Sekolah untuk Menciptakan Pendidikan yang Berkualitas. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 3083–3090.
- Pasaribu, A.S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.13>
- Zelani, D. I., Hutagalung, H., Panggabean, N. Z., Permatasari, D. I., & Pohan, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 8(1), 604–612.