

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND HR DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY AT PT ADVANCED ANALYTICS ASIA
LABORATORIES***

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT ADVANCED
ANALYTICS ASIA LABORATORIES**

Rita Satria¹, Hanifah Putri Nurawaliya²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang^{1,2}
dosen01679@unpam.ac.id¹, hanifahputriawaliya@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of HR training and development on the work productivity of employees of PT Advanced Analytics Asia Laboratories. The population in this study were all employees of PT Advanced Analytics Asia Laboratories, using cluster sampling technique and obtained a sample of 41 people. The data analysis methods used are Balidity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Determination coefficient Test, Significance and Hypothesis Test. The training held at PT Advanced Analytics Asia Laboratories is perceived very well, as evidenced by the average score of 4.31 on the interval scale of 4.20 - 5.00 with a very good interpretation. HR development held by the management of PT Advanced Analytics Asia Laboratories is perceived as good, as evidenced by the average score of 3.63 on the interval scale of 3.40 - 4.19 with good interpretation. The work productivity produced by employees of PT Advanced Analytics Asia Laboratories is perceived to be very high, as evidenced by the average score of 4.35 on the interval scale of 4.20 - 5.00 with a very high interpretation. There is a fairly strong and significant positive influence between training and human resource development on the work productivity of employees of PT Advanced Analytics Asia Laboratories This is evidenced by the Multiple Linear Regression Coefficient value $Y = 8.908 + 0.425 X1 - 0,310 X2$. Correlation Coefficient (X1) $r = 0.640$ and Correlation Coefficient (X2) $r = 0.376$. The coefficient of determination $KD = 41.2\%$ The tcount value of the training variable (X1) $>$ ttable value (2.650 $>$ 2.024). %. The tcount value of the HR development variable (X2) $>$ the ttable value (-0.416 $<$ 2.024) and the Fcount value $>$ Ftable value (13.332 $>$ 3.24).

Keywords: Training, HR Development, and Work Productivity Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories, dengan menggunakan teknik cluster sampling dan didapat sampel sebanyak 41 orang. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Signifikansi dan Hipotesis. Pelatihan yang diadakan pada PT Advanced Analytics Asia Laboratories dipersepsikan sangat baik, dibuktikan dengan rata-rata skor sebesar 4,31 masuk pada skala interval 4,20 – 5,00 dengan interpretasi sangat baik. Pengembangan SDM yang diadakan oleh Manajemen PT Advanced Analytics Asia Laboratories dipersepsikan baik, dibuktikan dengan rata-rata skor 3,63 masuk pada skala interval 3,40 – 4,19 dengan interpretasi baik. Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories dipersepsikan sangat tinggi, dibuktikan dengan rata-rata skor 4,35 masuk pada skala interval 4,20 – 5,00 dengan interpretasi sangat tinggi. Ada pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories Hal ini dibuktikan oleh nilai Koefisien Regresi Linear Berganda $Y = 8,908 + 0,425 X1 - 0,310 X2$. Nilai Koefisien Korelasi (X1) $r = 0,640$ dan Koefisien Korelasi (X2) $r = 0,376$. Nilai Koefisien Determinasi $KD = 41,2\%$ Nilai thitung variabel pelatihan (X1) $>$ nilai ttabel (2,650 $>$ 2,024). %. Nilai thitung variabel pengembangan SDM (X2) $>$ nilai ttabel (-0,416 $<$ 2,024) dan Nilai Fhitung $>$ Nilai Ftabel (13,332 $>$ 3,24).

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan SDM, Dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis di Indonesia yang persaingannya semakin hari semakin meningkat, tidak sedikit perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaannya, salah satunya ada pada laboratorium lingkungan. Perubahan iklim bisnis harus dipahami dan diantisipasi untuk menghindari segala macam tantangan bisnis di masa depan dan untuk memastikan eksistensi perusahaan. Salah satu cita-cita perusahaan adalah meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang menjadi kunci penting perusahaan membuat produktivitas sumber daya manusianya harus ditingkatkan agar dapat membuat perusahaan tersebut berkembang. Produktivitas adalah titik acuan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pelatihan adalah program wajib yang harus dilakukan perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Dengan adanya pelatihan, perusahaan berarti melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan serta keterampilan karyawan yang dapat membuat kinerjanya efisien dan efektif. Penilaian kinerja atau penilaian prestasi dilakukan oleh karyawan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena pelatihan dan pengembangan yang membuat karyawan menjadi sumber daya manusia yang baik dan tepat. Pelatihan dan pengembangan dilakukan agar sumber daya manusia siap untuk menghadapi tugas yang belum dikuasai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan ini mutakhir dan membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan dan keahlian serta kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka.

Tentunya akan ada berbagai masalah dan hambatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan dan kendala yang dihadapi perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menangani atau menghadapinya. Oleh karena itu sangat diperlukan program pelatihan yang memberikan bekal untuk pekerja agar dapat menjalani pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan program pengembangan untuk mempersiapkan pekerja menghadapi tantangan di masa depan.

Bisnis Laboratorium lingkungan bisa dibidang suatu bisnis yang akan terus berkembang dari tahun ke tahun karena laboratorium lingkungan adalah satu-satunya tempat untuk perusahaan melakukan uji lingkungan. Pengujian lingkungan diwajibkan untuk perusahaan yang memiliki dampak besar terhadap lingkungan. Apalagi pertumbuhan industry setiap tahunnya terbilang cukup meningkat yang mengakibatkan semakin tingginya kebutuhan terhadap jasa analisa laboratorium lingkungan. Banyaknya perusahaan yang melakukan uji lingkungan membuat banyak pebisnis tertarik untuk bidang usaha laboratorium

lingkungan. Maka dari itu tidak jarang perusahaan/kompetitor I semakin bersaing ketat dan saling meningkatkan kualitas serta keunggulan sehingga laboratorium lingkungan dituntut untuk mampu berkembang agar bisa menjadi wadah pengujian lingkungan bagi perusahaan manufaktur di Indonesia.

Dapat dilihat dari persaingan perusahaan laboratorium lingkungan di Indonesia saat ini semakin ketat apalagi jumlah kompetitor yang statis namun jumlah calon customer selalu bertambah, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam bersaing. Perusahaan dituntut untuk dapat mampu mengembangkan dan mempertahankan karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan serta unggul dalam bersaing.

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu faktor yang akan menunjang keberhasilan SDM (Sumber Daya Manusia) dan berdampak besar juga untuk peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Menurut Kaswan (2016:2) "Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan". Pelatihan dapat diartikan sebagai peningkatan dalam penguasaan keahlian karyawan. Menurut Siagian (2013) Pengembangan merupakan suatu program yang sangat komprehensif dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk menambah produktivitas kerja. Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat

bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahnya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Suatu

perusahaan dapat dikatakan mengalami kemajuan apabila terdapat produktivitas karyawan yang baik. Produktivitas karyawan yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerjanya, yang hasilnya dapat di rasakan perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa mendatang.

PT Advanced Analytics Asia Laboratories adalah Perusahaan yang bergerak di bidang monitoring dan analisa lingkungan hidup yang dikenal dengan A3Lab dan didirikan pada 26 Januari 2017 oleh Ibu Valentina Maria Setiawan. Ketertarikannya di dunia laboratorium lingkungan membuat A3Lab ada sampai saat ini. Bu Tina memiliki pandangan untuk menciptakan A3Lab sebagai laboratorium lingkungan rujukan yang terbaik di tingkat nasional maupun internasional. Dalam mengelola dan mengembangkan laboratorium lingkungan, seharusnya PT A3Lab tetap dapat mencapai pertumbuhan yang sesuai dengan yang ditargetkan meskipun tidak dipungkiri ada kompetitor yang harus dihadapi.

PT Advanced Analytics Asia Laboratories saya pilih sebagai tempat penelitian karena saat ini saya bekerja di perusahaan ini yang akan memudahkan saya dalam melakukan penelitian sehingga penelitian akan lebih efektif dan efisien, baik dari segi waktu dan biaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang membantu dan memberikan pelayanan prima kepada customernya, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawannya yaitu dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya lebih baik lagi. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja secara

optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan, atau sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Indikator atau dimensi produktivitas pegawai dihasilkan dari kualitas pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan dan ketepatan waktu yang diberiksan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimana Menurut Silaen (2018, hlm. 18) penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Artinya, angka yang didapatkan diolah dan dicari tahu pengaruhnya terhadap rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan judul Asosiatif dimana menurut Sugiyono (2017:20) judul asosiatif adalah judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan judul asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan dua variabel yang dihubungkan. Judul asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, langkah selanjutnya adalah dengan

melakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan aplikasi *SPSS* versi 24. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2018:220).

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai Alpha variabel pelatihan (X1) sebesar 0,887, maka dapat penulis simpulkan bahwa penelitian mengenai variabel pelatihan (X1) adalah reliabel atau konsisten, karena mempunyai *Cronbach's Alpha* $0,887 > 0,60$.

b. Variabel Pengembangan SDM (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa nilai Alpha variabel pengembangan SDM (X2) sebesar 0,849, maka dapat penulis simpulkan bahwa penelitian mengenai variabel pengembangan SDM (X2) adalah reliabel atau konsisten, karena mempunyai *Cronbach's Alpha* $0,849 > 0,60$.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3. Tabel Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,878	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

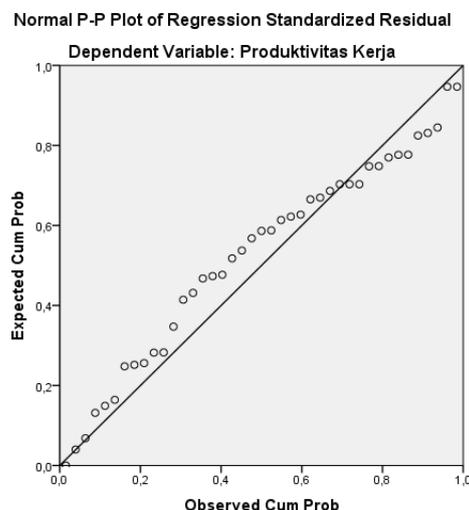
Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai Alpha variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,878, maka dapat penulis simpulkan bahwa penelitian mengenai variabel Produktivitas Kerja (X2) adalah reliabel atau konsisten, karena mempunyai Cronbach's Alpha $0,878 > 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang ada pada penelitian ini menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-Plot of regression standardized residual, untuk menguji residual model regresi sebagai berikut:

Grafik Penyebaran P-Plot



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Grafik Normal probability plot pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal dan menyebar di sekitar garis diagonal Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memenuhi normalitas

b. Uji Linearitas

Pengujian Linearitas ini menggunakan program SPSS versi 24 menggunakan cara Test For Linearity yang taraf signifikansinya sebesar 0,05. Untuk hasil ujinya sebagai berikut :

1) Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X1) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X1) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja	Between Groups	219,924	14	15,709	1,803	,094
	Within Groups	182,876	1	182,876	20,995	,000
	Total	37,048	13	2,850		,327
	Deviation from Linearity	226,467	26	8,710		
	Within Groups	446,390	40			
	Total					

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan SPSS versi 24 yang ada pada tabel 4, pada kolom signifikansi untuk nilai Deviation From Linearity sebesar 0,981, maka dapat penulis simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y), karena mempunyai nilai signifikansi Deviation From Linearity $0,981 > 0,05$.

2) Uji Linearitas Variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Kerja * Pengembangan SDM	Between Groups	(Combined)	208,357	19	10,966	,967	,526
		Linearity	63,111	1	63,111	5,568	,028
		Deviation from Linearity	145,246	18	8,069	,712	,765
	Within Groups		238,033	21	11,335		
Total			446,390	40			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan SPSS versi 24 yang ada pada tabel 5, pada kolom signifikansi untuk nilai Deviation From Linearity sebesar 0,765, maka dapat penulis simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Pengembangan SDM (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y), karena mempunyai nilai signifikansi Deviation From Linearity $0,765 > 0,05$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24 dengan metode Glejser yang mana taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,771	2,226		-.796	,431
	Pelatihan	,103	,067	,314	1,528	,135
	Pengembangan SDM	-.023	,049	-.094	-.458	,650

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.

Hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel 6. dengan menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,135 dan variabel Pengembangan SDM (X3) sebesar 0,650, artinya kedua variabel mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ dan menyatakan bahwa model regresinya adalah homokedastisitas atau memiliki hasil yang tetap dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian Korelasi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan

Durbin-Watson (DW test) yang dibantu dengan program SPSS versi 24. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,642 ^a	,412	,381	2,627	2,001

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Dari Tabel 7 yang ada diatas dapat dilihat bahwa nilai hasil uji DW-test sebesar $d = 2,001$, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan d_{tabel} , d_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah dan jumlah sampel (T) 41 dengan $K = 2$, maka didapat $d_{tabel} dL = 1,3992$ dan $dU = 1,6031$, (lihat lampiran tabel dw). Berdasarkan hasil tersebut, dengan ini dapat dijelaskan mengenai deteksi autokorelasi sebagai berikut :

1) Deteksi Autokorelasi Positif

Jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif

Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif

Jika $dL < d < dU$ maka pengujian tidak dapat disimpulkan

Berdasarkan keterangan di atas nilai DW : $2,001 > dU : 1,6031$ artinya tidak terdapat autokorelasi positif

2) Deteksi Autokorelasi Negatif

Jika $(4 - dL) < d$ maka terdapat autokorelasi negative

Jika $(4 - dU) > d$ maka tidak terdapat autokorelasi negative

Jika $(4-dU) < d < (4 - dL)$ maka pengujian tidak dapat disimpulkan

Berdasarkan keterangan di atas, nilai $4 - dU : 2,3969 > d : 2,001$ artinya tidak terdapat autokorelasi negatif.

Berdasarkan deteksi autokorelasi positif dan autokorelasi negative dapat penulis simpulkan bahwa pada analisis regresi sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini kemampuan-kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel variabel terikat yang diukur dengan besarnya koefisien determinasi. Adapun hasil uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,412	,381	2,627

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan perhitungan seperti pada tabel 8. di atas tersebut maka penulis dapat mengemukakan bahwa nilai R² (R Square) sebesar 0,412 menunjukkan besaran pengaruh langsung pelatihan dan pengembangan SDM yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 41,2% sehingga sisanya 58,88 % tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial memepengaruhi atau tidak terhadap varuabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai hipotesis alternatif, memiliki arti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut hasil output uji SPSS versi 24

Tabel 9. Uji Signifikansi (Hasil Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	8,908	3,361		2,650	,012
	Pelatihan (X1)	,425	,101	,684	4,186	,000
	Pengembangan SDM (X2)	-,031	,074	-,068	-,416	,680

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Hasil uji t (parsial) pada tabel 9. di atas menunjukkan pengaruh variabel pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

a. Hasil Uji t Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pelatihan memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,000 pada tabel *Coefficients* dengan nilai derajat signifikans 0,05 maka $0,000 < 0,05$, atau dengan melihat t_{hitung} variabel pelatihan (X1) yaitu sebesar 2,650 sedangkan t_{tabel} bernilai 2,024 maka $2,650 > 2,024$ sehingga $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories.

b. Hasil Uji t Pengembangan SDM (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengembangan SDM memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,680 pada tabel *Coefficient* dengan nilai derajat signifikans 0,05 maka $0,680 > 0,05$, atau dengan melihat t_{hitung} variabel pengembangan SDM (X2) yaitu sebesar -0,416 sedangkan t_{tabel} bernilai 2,024 maka $-0,416 < 2,024$ sehingga $H0_2$ diterima dan Ha_2 ditolak. Artinya pengembangan SDM tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Advanced Analytica Asia Laboratories.

5. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Untuk kepentingan pengambilan keputusan maka digunakan *significance level* 0,05 (5%). Berikut hasil output uji SPSS versi 24.

**Tabel 10. Uji Signifikansi Simultan
(Hasil Uji Statistik F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,068	2	92,034	13,332	,000 ^b
	Residual	262,322	38	6,903		
	Total	446,390	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

24

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.28 di atas dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ atau dengan melihat F_{hitung} sebesar 13,332 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 maka $13,332 > 3,24$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama pada PT Advanced Analytics Asia Laboratories.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Hasil analisis deskriptif pelatihan (X1) mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,31 atau berada pada kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan di PT Advanced Analytics Asia Laboratories yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut secara positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Adapun rata-rata tertinggi pada item tertinggi adalah item X1.1 pada

indikator tujuan pelatihan sedangkan yang terendah pada item X1.7 yang mana terdapat pada indikator kualifikasi peserta. Dengan demikian dapat disarankan kepada pihak perusahaan agar dapat lebih selektif lagi dalam memilih peserta pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan, misalnya memilih karyawan yang loyal pada perusahaan, memiliki potensi dan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik.

2. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hasil penelitian pengujian H_{a1} menunjukkan bahwa t_{hitung} pelatihan (2,650) $> t_{tabel}$ maka 2,024 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_{a1} diterima.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pengembangan SDM (X2) mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,27 atau berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan oleh PT Advanced Analytics Asia Laboratories yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut pengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Adapun rata-rata tertinggi pada item tertinggi adalah item X2.7 pada indikator Tingkat Kerjasama sedangkan yang terendah pada item X2.2 yang mana terdapat indikator Prestasi Kerja. Dengan demikian dapat disarankan kepada pihak perusahaan agar dapat lebih efektif dalam

melakukan pengembangan SDM dengan focus terhadap peningkatan prestasi kerja.

3. Pengaruh Pengembangan SDM (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hasil penelitian pengujian H_{a2} menunjukkan bahwa t_{hitung} pengembangan SDM ($-0,416$) < t_{tabel} ($2,024$) dan nilai signifikansi $0,680 > 0,05$, artinya pengembangan SDM tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Advanced Analytics Asia Laboratories atau H_{a2} ditolak. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban dari responden, dimana pelatihan termasuk dalam kategori sangat baik, pengembangan SDM termasuk dalam kategori baik, dan produktivitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Secara rasional bahwa pelatihan dipengaruhi oleh tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, serta tenaga pelatih yang berkualitas. Sedangkan pengembangan SDM yang dipengaruhi oleh prestasi kerja, kedisiplinan, absensi karyawan, tingkat kerja sama dan prakarsa karyawan. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hasil penelitian pengaruh antara pelatihan dan pengujian H_{a3} menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa F_{hitung} ($13,332$) > F_{tabel} ($3,24$)

dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan SDM yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama atau H_{a3} diterima .

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Advanced Analytics Asia Laboratories dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diadakan manajemen PT Advanced Analytics Asia Laboratories dipersepsikan oleh karyawan dengan memiliki rata-rata skor 4,31 ada pada skala interval 4,20- 5,00 dengan interpretasi sangat baik.
2. Pengembangan SDM yang diadakan oleh manajemen PT Advanced Analytics Asia Laboratories dipersepsikan oleh karyawan dengan memiliki rata-rata skor 3,63 dan ada pada skala interval 3,40-4,19 dengan interpretasi Baik.
3. Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories dipersepsikan oleh karyawan dengan memiliki rata-rata skor 4,35 dan ada pada skala interval 4,20-5,00 dengan interpretasi Sangat Tinggi.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi linear sederhana pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $Y = 8,965 + 0,397X$ dengan interpretasi nilai koefisien 0,397 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada pelatihan akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,397 dengan asumsi

- lainnya dianggap tetap.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi linear sederhana pengembangan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $Y = 19,894 + 0,171X$ dengan interpretasi nilai koefisien 0,171 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada pengembangan akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,171 dengan asumsi lainnya dianggap tetap.
 6. Ada Pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Advanced Analytics Asia Laboratories. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien regresi linear berganda pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $Y = 8,908 + 0,425X_1 - 0,310X_2$. Nilai koefisien korelasi (X1) $r = 0,640$ dan nilai koefisien korelasi (X2) $r = 0,376$. Nilai koefisien determinasi $KD = 41,20\%$, sisanya yaitu sebesar 58,88% dipengaruhi oleh variabel bariabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X1) $>$ nilai t_{tabel} terhadap variabel produktivitas (Y) didapat ($2,650 > 2,024$) dan untuk nilai t_{hitung} variabel pengembangan SDM (X2) $<$ nilai t_{tabel} terhadap produktivitas kerja (Y) didapat ($-0,416 < 2,204$). Dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,332 > 3,24$).

DAFTAR PUSTAKA

- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. (2016) Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang,. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi dan Hasil Penelitian. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Perwiranegara, Ibnu Alamsyah. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ground Handling PT. Angkasa Aviassi Servis Bandara Soekarno Hatta Cengkareng*. 2019.
- Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). Pengantar Manajemen (D. Kreatif (ed.)). Diandra Kreatif.
- Gesi, Burhanudin, dkk. "Manajemen dan Eksekutif". *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, Oktober 2019.
- Aditama, Roni Angger. 2020. Pengantar Bisnis. Malang, AE Publishing.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.

- Pramudyo, Chrisogonus D. 2017. Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rachmawati, F. (2018). Penerapan Digital Marketing sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran Terpadu produk Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pahlawan Ekonomi Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya
- Priansa, D. J. (2017). Komunikasi Pemasaran Terpadu pada Era Media Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fibriany. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan. Manajemen Informatika, XVII(2), 165–170.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Enam belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta, 60, 1-16.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jumant, 11(1), 189-206.
- Isniar Budiarti et al.,. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Krismiayati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. Jurnal Officer, 3(1), 44..
- Ahmad Prayudi. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. Jurnal Kewirausahaan, 3 No.2(September 2017). Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/223702/analisis-pengaruh-pengembangansumber-daya-manusia-terhadap-prestasi-kerja-karya>
- Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. (2016). Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited.
- Kurniawati. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Universitas Terbuka
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan

- Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 80–85.
- Choyimah, 2015, “Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang”. Skripsi. FIS Universitas Negeri Semarang.
- Sentot Imam Wahjono,, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Suryadana, M. Liga dan Vanny Octavia.(2015). Pengantar Pemasaran Pariwisata. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Perwiranegara, Ibnu Alamsyah. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ground Handling PT. Angkasa Aviasi Servis Bandara Soekarno Hatta Cengkareng.* 2019.