

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA RUMAH SAKIT HELSA CIPUTAT

Demazisokhi Gea ^{*1}

Drs. Gatot Kusjono ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail : demazgea@gmail.com¹ dosen00434@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Helsa Ciputat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Helsa Ciputat yang berjumlah 93 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,408 > t-tabel 1,987 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Program pelatihan memperoleh penilaian sangat baik dengan skor rata-rata 4,30; (2) Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,229 > t-tabel 1,987 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Program pengembangan memperoleh penilaian baik dengan skor rata-rata 4,19; (3) Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 42,795 > F-tabel 3,10 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 5,688 + 0,446X_1 + 0,519X_2$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 atau 48,7%, yang berarti pelatihan dan pengembangan mampu menjelaskan 48,7% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Produktivitas kerja karyawan memperoleh penilaian sangat baik dengan skor rata-rata 4,21.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Produktivitas Kerja, Rumah Sakit

Abstract

This study aims to analyze the influence of training and development on employee work productivity at Helsa Ciputat Hospital. The research method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study consists of all employees of Helsa Ciputat Hospital, totaling 93 people, with a sampling technique using saturated sampling, so that the entire population is used as the research sample. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26 software. The results showed that: (1) Training has a positive and significant effect on employee work productivity with a t-value of 3.408 > t-table 1.987 and a significance of 0.001 < 0.05. The training program received an excellent rating with an average score of 4.30; (2) Development has a positive and significant effect on employee work productivity with a t-value of 3.229 > t-table 1.987 and a significance of 0.002 < 0.05. The development program received a good rating with an average score of 4.19; (3) Training and development simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity with an F-value of 42.795 > F-table 3.10 and a significance of 0.000 < 0.05. The regression equation formed is $Y = 5.688 + 0.446X_1 + 0.519X_2$ with a coefficient of determination (R^2) of 0.487 or 48.7%, which means that training and development can explain 48.7% of the variation in employee work productivity, while the remaining 51.3% is influenced by other factors not examined in this study. Employee work productivity received an excellent rating with an average score of 4.21.

Keywords: Training, Development, Work Productivity, Hospital

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, industri kesehatan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Rumah sakit sebagai intitusi pelayanan kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, efesien dan berkesinambungan

kepada masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan memiliki produktivitas kerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam organisasi, termasuk rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2019) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya.

Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi jangka panjang yang strategis bagi organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru atau yang sudah ada untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan pengembangan adalah usaha jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan agar menjadi anggota organisasi yang lebih efektif. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuannya sehingga dapat bekerja dengan lebih produktif.

Rumah Sakit Helsa Ciputat sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan swasta di Indonesia yang berlokasi di Ciputat Tangerang Selatan, berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat, rumah sakit ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas medis modern dan didukung oleh tenaga medis yang profesional. Dalam upaya mencapai visi dan misinya, rumah sakit ini menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Helsa Ciputat telah melakukan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Meskipun tren kenaikan terlihat jelas dari 70,6% ke 83% dalam 3 (tiga) tahun, masih terdapat gap sekitar 17% dari target ideal yang perlu dievaluasi lebih lanjut. Pola peningkatan yang relatif seimbang kelima indikator menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam program pengembangan cukup efektif, namun perlu strategi khusus untuk mendorong aspek-aspek yang masih dibawah 85.

Keberadaan sumber daya manusia penting diperlukan dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Bagaimanapun sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan patut siap menghadapi perubahan dan juga perkembangan situasi dan kondisi sebagai tuntutan dari lingkungan bisnis, dan juga termasuk perencanaan perusahaan terkait perkembangan sumber daya manusia.

Berikut hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan Rumah Sakit Helsa Ciputat yang dipilih secara *random* setiap divisinya terkait pengembangan yang terdapat di Rumah Sakit Helsa Ciputat.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden di Rumah Sakit Helsa Ciputat, secara keseluruhan program pengembangan karyawan telah berjalan dengan baik, ditunjukan dengan tingkat persetujuan yang tinggi pada keempat indikator yang diukur. Penyediaan fasilitas teknologi yang memadai untuk bekerja dan pengadaan peralatan dalam pengembangan karyawan menunjukan hasil terbaik dengan 96,7% responden menyatakan setuju, diikuti oleh pengembangan kerja sebagai bentuk pengembangan kompetensi 90% setuju, dan pemberian kesempatan pelatihan secara berkala 83,3% setuju.

Meskipun semua indikator menunjukan hasil positif, pemberian kesempatan pelatihan berkala masih memerlukan perhatian khusus karena memiliki persentase persetujuan terendah dengan 16,7% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa Rumah Sakit telah berhasil dalam penyediaan infrastruktur dan sarana pengembangan, namun perlu meningkatkan aksesibilitas dan frekuensi program pelatihan untuk memastikan semua karyawan mendapat kesempatan pengembangan yang merata, sehingga diperlukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit tersbut.

Pengembangan sumber daya manusia dan juga *training* program yang diimplementasikan untuk menambah wawasan, keahlian, dan perilaku dalam upaya membangun semangat kerja untuk saat ini dan masa depan. Pengembangan yang dilakukan sistematis sehingga dapat dijadikan modal bagi karyawan untuk meng-*upgrade* dirinya menjadi lebih baik dan lebih

berkualitas dari sebelumnya, agar tidak terjadi kesenjangan dan ada program lain yang sama pentingnya disusun terstruktur dan berkelanjutan yaitu dengan mengikuti pelatihan.

Pelatihan yang efektif setidaknya dapat memotivasi dan menanam prinsip dari dalam diri karyawan untuk lebih efektif, inovatif dan terstruktur dengan harapan lebih optimal dalam berkontribusi, sehingga akan berujung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Secara simultan pelatihan berpengaruh kepada produktivitas karyawan, sesuai dengan yang dikemukakan Suryani,dkk (2023).

Pelatihan dimaknai sebagai aktivitas dalam menambah tingkat pengetahuan dan keahlian karyawan. Program pelatihan yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan memiliki tujuan meningkatkan keterampilan sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih efektif.

Jika dilihat dari data perbulan tahun 2025, partisipasi tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 74 peserta atau 79,57% dari total karyawan, diikuti dengan bulan Oktober dengan 73 peserta atau 78,49% dan pada bulan April sebanyak 72 peserta atau 77,42%. Sementara itu partisipasi terendah terjadi pada bulan Februari dengan peserta sebanyak 61 orang atau 65,59%. Fluktuasi partisipasi bulanan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jadwal kegiatan rumah sakit, ketersediaan waktu karyawan, serta relevansi topik pelatihan yang ditawarkan dan lain sebagainya. Meskipun demikian, semua bulan menunjukkan partisipasi diatas 65%, yang mengindikasikan bahwa program pelatihan telah menjadi prioritas bagi sebagian besar karyawan.

Berdasarkan hasil survei, memperlihatkan variasi tingkat persetujuan yang cukup beragam pada lima indikator yang diukur. Pelatihan dalam sistem secara sistematis dan mudah dipahami memperoleh dukungan tertinggi dengan responden 90% menyatakan setuju, menandakan bahwa sistem pelatihan yang telah terstruktur dengan baik dan dapat dimengerti oleh karyawan. Kesesuaian antara tujuan pelatihann dengan kebutuhan pengembangan kompetensi serta kemudahan dalam mengikuti proses pelatihan mendapat persetujuan dengan 83,4 % responden.

Namun demikian, indikator dengan tingkat persetujuan terendah adalah kemampuan dasar yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan, dimana hanya 73,4% responden yang menyatakan setuju, sementara 26,6% responden menyatakan tidak setuju. Kondisi ini mengisyaratkan adanya kesenjangan dalam hal kesiapan atau kemampuan dasar peserta sebelum mengikuti proses pelatihan, sehingga memerlukan evaluasi lebih lanjut terhadap sistem seleksi peserta atau penyediaan program pra-pelatihan untuk memastikan seluruh karyawan memiliki fondasi atau kemampuan dasar yang memadai sebelum mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi.

Pelaksanaan pelatihan di rumah sakit dilakukan dengan sistem pelatihan secara umum dan juga pelatihan khusus. Dalam pelatihan umum pelaksanaannya memiliki tujuan untuk *refresh* hingga menguatkan *general skills* karyawan sesuai dengan divisi dan bidang pekerjaannya, sedangkan pelatihan khusus memiliki tujuan untuk menguatkan dan mengembangkan keterampilan khusus secara spesifik. Pelatihan secara berkala dan terstruktur dijadikan modal bagi karyawan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dan lebih berkualitas.

Penelitian ini mengindikasikan perlunya intervensi manajemen yang lebih fokus pada peningkatan disiplin waktu dan optimalisasi sistem kerja untuk mendukung produktivitas karyawan secara menyeluruh dalam lingkungan pelayanan kesehatan yang dinamis dan menuntut.

Keterlibatan karyawan adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dengan memberikan karyawan alat yang mereka butuhkan untuk sukses. Studi sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara program pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami latar belakang ini, kita dapat lebih memahami mengapa penting untuk mengeksplorasi bagaimana program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja secara lebih mendalam. Dari beberapa uraian dan latar

belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Helsa Ciputat”

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono dalam Agustin, dkk (2022:45) disebutkan metode penelitian kuantitatif merupakan metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan metode kuesioner dan survei yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:37), asosiatif kasual adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan kasual merupakan hubungan bersifat sebab akibat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan data primer, penelitian berdasarkan sebab akibat dari pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Helsa Ciputat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbatch's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbatch's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0,721	0,600	10	Reliabel
Pengembangan	0,641	0,600	8	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,751	0,600	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa *Cronbatch's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,600 yang berarti tiap indikator variabel adalah Reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan (X1), dan Pengembangan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Helsa Ciputat sudah tepat.

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63269063
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.053
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

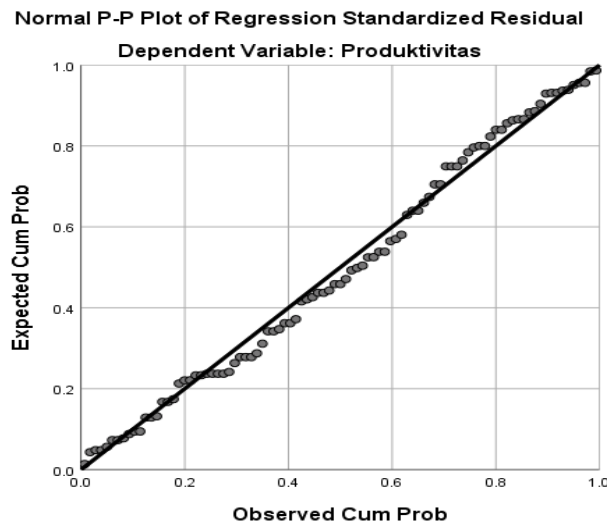
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berkontribusi normal.



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil uji P-plot pada gambar 4.2 diatas, dapat dilihat beberapa titik terbesar pada daerah pola dan penyebarannya mengikuti orientasi garis diagonal, maka garis tersebut dinamakan sebagai acuan normalitas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau telah memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.449	2.230
	Pengembangan	.449	2.230

Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui nilai VIF Variabel Pelatihan (X1) sebesar $2,230 < 10$ dan nilai *Tolerance Value* sebesar $0,449 > 1$, memperlihatkan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinearitas dan begitu juga dengan Pengembangan (X2) sebesar $2,230 < 10$ dan nilai *Tolerance Value* sebesar $0,449 > 1$, memperlihatkan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
$< 1,000$	Ada Autokorelasi

1,100-1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550-2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460-2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020: 184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

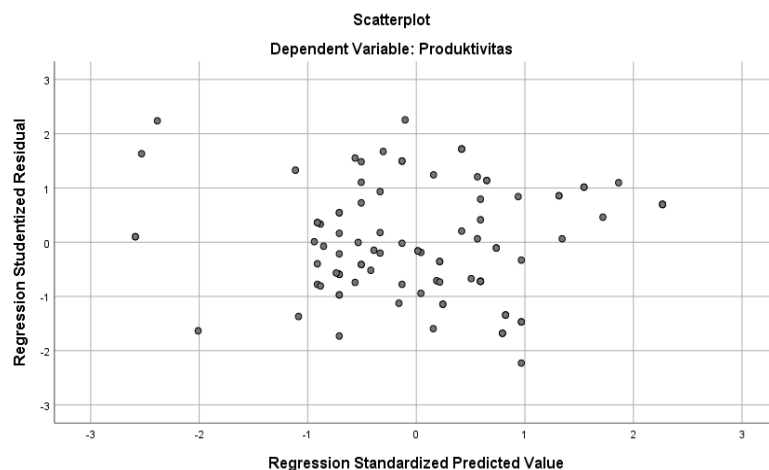
Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.487	.476	2.66178	2.158
a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,158 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa titik tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.688	3.981		1.429	.157
	Pelatihan	.446	.131	.384	3.408	.001
	Pengembangan	.519	.161	.364	3.229	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,688 + 0,446X_1 + 0,519X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 5,688, menunjukan pengaruh yang searah antara variabel independen dan varibel dependen. Hal ini menunjukan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Pelatihan (X_1), Pengembangan (X_2) tidak mengalami perubahan atau 0 persen, maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 5,688.
- Nilai regresi variabel Pelatihan (X_1) yang dihasilkan sebesar 0,446 dan bernilai positif, maka dinyatakan bahwa dalam hal ini variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
- Nilai regresi variabel Pengembangan (X_2) yang dihasilkan sebesar 0,519 dan bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini variabel Pengembangan (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Kolerasi

Tabel 4.18

Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021:248)

Berikut hasil uji koefisien kolerasi secara simultan Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menggunakan program SPSS versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Pelatihan	Produktivitas Kerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa terdapat bungan yang **kuat** antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap Pengembangan (Y), dengan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,654 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799.

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Pengembangan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Pengembangan	Produktivitas Kerja
Pengembangan	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	93	93
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	93	93

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa terdapat bungan yang **kuat** antara variabel Pengembangan (X_1) terhadap Pengembangan (Y), dengan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,649 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,649 masuk pada interval 0,600 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_2) dan Pengembangan (X_2)

Correlations				
		Pelatihan	Pengembangan	Produktivitas Kerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.743**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	93	93	93
Pengembangan	Pearson Correlation	.743**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	93	93	93
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.654**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	93	93	93

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

Terhadap
Kerja (Y)

Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.476	2.66178

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.22 diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) dapat menjelaskan presentase sebesar 47,6% terhadap Produktivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya ($100-47,6\%$) = 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi suatu pernyataan secara statistik dan menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Ada tiga jenis hipotesis yang harus dilakukan yaitu:

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.23
Hasil Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.688	3.981		1.429	.157
	Pelatihan	.446	.131	.384	3.408	.001
	Pengembangan	.519	.161	.364	3.229	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

1. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diketahui bahwa dari hasil perhitungan Uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,408 > 1,987$) dengan nilai signifikan dari variabel Pelatihan (X_1) sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, dapat diketahui bahwa dari hasil perhitungan Uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,229 > 1,987$) dengan nilai signifikansi dari variabel Pengembangan (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dinyatakan bahwa variabel Pengembangan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 4.24
Hasil Uji (F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.407	2	303.204	42.795	.000 ^b
	Residual	637.658	90	7.085		
	Total	1244.065	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diketahui bahwa angka F hitung lebih besar dari F tabel dengan angka F hitung sebesar $42,795 > 3,10$ dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak untuk digunakan dan variabel independen seperti Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai t-hitung yang mencapai 3,408 jauh melampaui t-tabel sebesar 0,203, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memberikan dampak yang positif dan bermakna terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Helsa Ciputat.

Program pelatihan yang dijalankan menunjukkan kualitas yang sangat baik dengan skor rata-rata 4,30. Hal ini tercermin dari berbagai aspek pelatihan yang telah dilaksanakan. Aspek yang paling menonjol adalah kesesuaian materi pelatihan dengan standar operasional prosedur rumah sakit, yang memperoleh nilai mean tertinggi yakni 4,87. Ini menandakan bahwa materi yang diberikan sangat aplikatif dan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Kustini, E., & Sari, N. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD" yang diterbitkan di JENIUS (*Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*), Vol. 3(3), halaman 303-311. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 32,8%. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel ($6,169 > 1,991$), yang mengindikasikan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik, nilai t-hitung mencapai 3,229, melebihi t-tabel 0,203, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Program pengembangan karyawan menunjukkan kinerja yang baik dengan nilai rata-rata 4,19. Program ini dilaksanakan melalui empat pilar utama yaitu, pilar pertama adalah penyediaan pelatihan lanjutan secara berkala yang memperoleh nilai tertinggi dengan mean 4,38, menunjukkan komitmen manajemen terhadap pembelajaran berkelanjutan. Pilar kedua adalah pengakuan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari pengembangan profesional. Pilar ketiga meliputi pelatihan teknologi medis terkini untuk mengikuti perkembangan ilmu kesehatan. Pilar keempat adalah dukungan terhadap kelanjutan pendidikan formal karyawan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Masydzulhak, Muttaqillah, & Ali (2020) yang berjudul "*The Influence of Motivation, Work Culture, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Sentra Mitra Buana*" yang diterbitkan di Dinasti International Journal of Management, menemukan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $5,247 > t\text{-tabel } 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Masydzulhak, dkk. menyatakan bahwa pengembangan yang mencakup aspek kompetensi dan karir mampu menciptakan pegawai yang lebih produktif dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

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

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menghasilkan persamaan $Y = 5,688 + 0,446X_1 + 0,519X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa ketika Pelatihan dan Pengembangan sama-sama bernilai nol, maka produktivitas kerja akan berada pada nilai dasar 5,688. Koefisien pelatihan sebesar 0,446 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu persen dalam program pelatihan akan mendorong peningkatan produktivitas sebesar 0,446 persen, dengan asumsi faktor pengembangan tetap. Sementara itu, koefisien pengembangan sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu persen dalam program pengembangan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,519 persen, dengan anggapan faktor pelatihan tidak berubah.

Hasil pengujian simultan memperlihatkan nilai F-hitung mencapai 42,795, jauh melampaui F-tabel yang bernilai 3,10, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersamaan memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Helsa Ciputat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mencapai 0,487 atau setara dengan 48,7% menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini mampu menjelaskan hampir separuh dari keseluruhan variasi yang terjadi pada produktivitas kerja. Dengan kata lain, hampir setengah dari naik turunnya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Sementara sisanya yang mencapai 51,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor-faktor eksternal lainnya.

Implementasi pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dapat dilihat dari berbagai program yang telah dijalankan. Pertama, pelatihan teknis medis yang dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan karyawan menguasai prosedur dan protokol terkini. Kedua, program pengembangan karir yang terstruktur memberikan kejelasan jalur karier bagi setiap karyawan. Ketiga, dukungan untuk melanjutkan pendidikan formal menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap pengembangan SDM. Keempat, pelatihan teknologi medis terkini memastikan karyawan mampu mengoperasikan peralatan modern. Kombinasi keseluruhan program ini menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang tercermin dalam nilai rata-rata produktivitas mencapai 4,21 dengan kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S.I., & Wanto, D. (2020) dalam penelitiannya "The Effect of Principal Leadership and Teacher Professionalism on Teacher Performance" yang diterbitkan di *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, menemukan bahwa kombinasi program pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tugas dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja pada Rumah Sakit Helsa Ciputat, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 3,408 yang melampaui t-tabel 0,203, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah 0,05. Program pelatihan yang dijalankan memperoleh penilaian sangat baik dengan skor rata-rata 4,30, terutama dalam aspek kesesuaian materi dengan standar operasional prosedur rumah sakit yang mencapai mean 4,87. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pengembangan karyawan terbukti memiliki kontribusi positif dan bermakna terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik menghasilkan nilai t-hitung 3,229 yang melebihi t-tabel 0,203, dengan signifikansi 0,002 yang lebih rendah dari 0,05. Program pengembangan memperoleh penilaian baik dengan nilai rata-rata 4,19, dengan aspek pelatihan lanjutan berkala mencapai nilai tertinggi 4,38. Hasil ini membuktikan bahwa program pengembangan yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pengakuan pengalaman kerja, penguasaan teknologi dan dukungan pendidikan formal mampu mendorong peningkatan produktivitas melalui penguatan kompetensi jangka panjang.
3. Secara bersamaan, pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi berganda $Y = 5,688 + 0,446X_1 + 0,519X_2$ menggambarkan kontribusi masing-masing variabel, di mana pengembangan (0,519) memiliki koefisien sedikit lebih besar dibandingkan pelatihan (0,446). Nilai F-hitung mencapai 42,795, jauh melampaui F-tabel 3,10, dengan signifikansi 0,000 yang mengonfirmasi pengaruh simultan yang sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 atau 48,7% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan hampir separuh dari keseluruhan variasi produktivitas kerja, sementara 51,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan

kepemimpinan. Integrasi program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur menciptakan sistem pembelajaran berkelanjutan yang mendorong peningkatan produktivitas secara konsisten, sebagaimana tercermin dalam nilai produktivitas kerja yang mencapai 4,21 dengan kategori sangat baik.

Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan yang penulis temukan dalam melakukan penelitian ini, adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan, yang mampu menjelaskan 48,7% variasi produktivitas kerja. Masih terdapat 51,3% faktor lain yang tidak diteliti namun berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas, seperti motivasi kerja, sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja fisik dan psikologis, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih komprehensif yang melibatkan variabel-variabel tambahan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di lingkungan rumah sakit.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini mengandalkan kuesioner sebagai instrumen utama, yang bersifat self-report dan mengukur persepsi subjektif responden. Meskipun telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, metode ini memiliki keterbatasan inheren seperti potensi bias responden, kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap sosial desirable, dan keterbatasan dalam mengukur perubahan perilaku aktual atau kinerja objektif. Penelitian ini tidak menggunakan triangulasi metode seperti observasi langsung, analisis data kinerja objektif (misalnya data produktivitas aktual, tingkat kesalahan, atau kecepatan penyelesaian tugas), atau wawancara mendalam yang dapat memberikan pemahaman lebih kaya tentang mekanisme pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh harga dan word of mouth terhadap keputusan pembelian ikan nila di desa parigi mekar kecamatan ciseeng, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Mengingat program pelatihan telah memperoleh penilaian sangat baik dengan skor 4,30, manajemen perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas pelaksanaannya. Khususnya untuk aspek yang sudah unggul seperti kesesuaian materi dengan standar operasional prosedur (mean 4,87), rumah sakit dapat menjadikannya sebagai best practice. Namun, perhatian khusus perlu diberikan pada aspek yang memperoleh nilai terendah, yaitu kemampuan dasar peserta untuk mengikuti pelatihan (73,4% setuju, 26,6% tidak setuju). Untuk mengatasi kesenjangan ini, disarankan untuk melakukan assessment pra-pelatihan yang lebih komprehensif guna mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran individual, menyediakan program bridging atau matrikulasi bagi karyawan yang membutuhkan penguatan kompetensi dasar, serta menerapkan sistem leveling pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta.
2. Program pengembangan yang memperoleh nilai baik (4,19) masih memiliki ruang untuk perbaikan, terutama pada aspek bantuan pendidikan yang hanya memperoleh nilai 3,70. Rumah sakit dapat mempertimbangkan untuk memperkuat program beasiswa atau bantuan pendidikan formal, membuat skema pembiayaan yang lebih fleksibel dan terjangkau, menyediakan program tuition reimbursement yang lebih menarik, dan memberikan kelonggaran waktu atau pengaturan shift khusus bagi karyawan yang sedang menempuh pendidikan lanjutan. Selain itu, mengingat pentingnya pengalaman kerja sebagai bagian dari pengembangan profesional, rumah sakit dapat merancang program job rotation terstruktur, mentoring dan coaching oleh senior yang berpengalaman, serta pemberian tanggung jawab yang progresif seiring dengan peningkatan kompetensi karyawan.

3. Meskipun produktivitas kerja secara keseluruhan sudah sangat baik (4,21), terdapat beberapa indikator yang masih dapat ditingkatkan, khususnya kehadiran tepat waktu yang hanya mendapat persetujuan 66,7% dan kemampuan mengelola waktu yang mendapat persetujuan 76,9%. Rumah sakit dapat menerapkan sistem reward and punishment yang lebih tegas untuk kedisiplinan, menyediakan pelatihan time management dan prioritization skills, menggunakan teknologi untuk monitoring kehadiran dan manajemen waktu yang lebih efektif, serta melakukan analisis mendalam tentang faktor-faktor yang menghambat ketepatan waktu (seperti masalah transportasi, beban kerja berlebihan, atau kurangnya motivasi) untuk dapat merancang solusi yang tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Andayani, T.B.N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3(2), 150-165.
- Andayani, T.B.N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3(2), 150-165.
- Anwar, K., Muspawati, M., Sakdiyah, S.I., & Wanto, D. (2020). *The Effect of Principal Leadership and Teacher Professionalism on Teacher Performance*. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, Vol. 1(4), 458-465.
- Asnawati, Arriyanto, M.N., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Meninvestasi*, Vol. 3(1), 13-24.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Choyimah. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unitomo Press.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba 4
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Edisi 15). Florida: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Edisi 15). Florida: Pearson Education.
- Farida, S.I. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Eureka Media Aksara.
- Ferdiansyah, R., & Mogi, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, Vol. 12(1), 45-60.
- Firmansyah, M.A., & Mahardhika, B.W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. (2021). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Guslani, S., Sari, I., & Wulandari, A. (2023). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Arminareka Perdana di Jakarta. *Jurnal Riset Ilmiah*, Vol. 2(9), 3821-3827.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Holy, I., Haedar, & Dewi, S.R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 6(2), 1761-1771.
- Istiqomah, S., Hikmah, S.N., Jannah, E.Q., & Hotima, S.H. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR ADY Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 9(2), 214-223.
- Kaswan. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kristianto, 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*, Vol. 12(2), 878-890.

- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303–311.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masydzulhak, P.D., Muttaqillah, & Ali, H. (2020). *The Influence of Motivation, Work Culture, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Sentra Mitra Buana*. *Dinasti International Journal of Management Science*, Vol. 1(3), 393-407.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management* (Edisi 15). Boston: Cengage Learning.
- Prasetyo, T.L., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 4(2), 7-15.
- Prasetyo, T.L., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 4(2), 7-15.
- Ridwan, M., Novariani, & Hardianti, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol. 8(1), 13-30.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi 8). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, L.I. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Firjhi Karya Group. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 4(4), 185-199.
- Safitri, L.I. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Firjhi Karya Group. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 4(4), 185-199.
- Satria, R., & Nurawaliya, H.P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Advanced Analytics Asia Laboratories. *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 7(4), 7151-7162.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10(3), 234-248.
- Suryani, dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 15(2), 145-160.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, T.S. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Wilma, W., Yanto, H., & Setyorini, C. T. (2024). Penerapan Uji Asumsi Klasik. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 472-486.
- Zacharia, A.D., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8(2), 112-125.