

The Effect Of Employee Training And Development On Work Productivity At CV. Sasana Citra Mandiri

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Sasana Citra Mandiri

Aldi Saputra¹⁾; Rahmi Aryanti²⁾; Sri Ermelia³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ aldisaputra050219@gmail.com ; ²⁾ rahmiaryanti@gmail.com ; ³⁾ ermeliasri05@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Juli 2025]

Revised [02 Agustus 2025]

Accepted [03 Agustus 2025]

KEYWORDS

Training, Development, Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV. Sasana Citra Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, uji simultan (F), uji parsial (t), regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi sebesar 97,9%, sedangkan 2,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi dan insentif serta manajemen waktu dan beban kerja. Secara parsial, pelatihan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengembangan terhadap peningkatan produktivitas. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,99 dan adjusted R Square sebesar 0,978, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peran krusial dalam mendorong produktivitas kerja di perusahaan ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee training and development on work productivity at CV. Sasana Citra Mandiri. The methods used in this study include validity, reliability, multicollinearity, simultaneous test (F), partial test (t), multiple linear regression, and determination coefficient test (R^2). The results of the study indicate that training and development simultaneously have a very strong and significant effect on work productivity, with a contribution of 97.9%, while the remaining 2.1% is influenced by other variables such as compensation and incentives and time and workload management. Partially, training has a greater effect than development on increasing productivity. With a correlation coefficient value of 0.99 and an adjusted R Square of 0.978, it can be concluded that employee training and development have a crucial role in driving work productivity in this company.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan. Sumber daya manusia memiliki peran utama untuk segala aktivitas perusahaan, sebagai peran utama sumber daya yang akan menentukan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang di hadapi perusahaan yaitu bagaimana agar karyawan bisa bekerja secara efisien. Oleh karena itu maka karyawan di tuntut mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing para karyawan, tetapi jika tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan maka untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan di butuhkan sebuah usaha yang sangat besar dari perusahaan yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Pelatihan merupakan metode yang diterapkan perusahaan terhadap para karyawannya, karena dengan adanya pelatihan karyawan bisa mengembangkan dan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan. Selain itu pelatihan juga dapat mengembangkan sikap, sehingga dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya. Menurut, (Armstrong & Taylor, 2023) pelatihan adalah kegiatan pendidikan yang di rancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan kemampuan. Di karenakan adanya pelatihan ini karyawan bisa menambah wawasan mereka serta menciptakan inovasi-inovasi yang baru dan bisa menyesuaikan produktivitas mereka sesuai keinginan konsumen. Menurut Armstrong & Taylor (2023) Tujuan pelatihan harus jelas dan dikaitkan dengan pelaku yang di perlukan sebagai hasil dari latihan. Fokus pelatihan harus pada pengembangan keterampilan yang dapat dipindahkan. Evaluasi pelatihan seharusnya berdasarkan sejauh mana pelatihan tersebut telah mencapai tujuannya.

CV. Sasana Citra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelaksanaan dan bergabung dalam Asosiasi INKINDO. CV. Sasana Citra Mandiri berlokasi Jl. Gersik No. 54A, RT.021 RW.008 Kel. 9 ilir Kec. Ilir timur II, Kota Palembang Sumatera Selatan Indonesia 30164. CV. Sasana Citra Mandiri memiliki reputasi baik dalam memberikan layanan berkualitas tinggi di sektor konstruksi.

Dengan bentuk badan usaha CV, CV. Sasana Citra Mandiri memiliki komitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap proyek yang di jalankan. Perusahaan ini senantiasa menjunjung tinggi profesionalisme dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh asosiasi INKINDO. CV.Sasana Citra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha dengan jenis perencanaan, dimana beberapa jasa konstruksi yang di kerjakan oleh CV. Sasana Citra Mandiri di antaranya jasa desain arsitektural, desain interior, jasa konsultansi lingkungan, jasa perencanaan dan perancangan lingkungan bangunan lansekap, serta masih banyak lagi yang telah di kerjakan oleh perusahaan CV. Sasana Citra Mandiri yang dilakukan sesuai dengan tugasnya masing- masing. Berikut data pelatihan yang di berikan oleh perusahaan CV. Sasana Citra Mandiri terhadap karyawan nya.

Tabel 1 Data Pelatihan Yang Telah Di Berikan Pada 5 Tahun Terakhir 2020-2024

Materi Pelatihan	Tahun Pelatihan	Jumlah Peserta Karyawan
Pengenalan Arsitektur	2020	15
Pengenalan kerangka kerja serta data-data dan informasi	2021	15
Pengembangan arsitektur bisnis	2022	6
Implementasi peta yang akan di ambil	2023	3
Cara mendesain suatu bangunan	2024	2
		41

Sumber: CV. Sasana Citra Mandiri, 2024

Berdasarkan tabel di atas, merupakan data pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama 5 tahun terakhir. Pelatihan-pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan potensi karyawan secara bertahap dan berkelanjutan. Pada tahun 2020, karyawan diberikan pelatihan mengenai pengenalan arsitektur, yang bertujuan membekali mereka dengan pemahaman dasar mengenai prinsip arsitektur dan elemen penting dalam perancangan bangunan. Selanjutnya pada tahun 2021, pelatihan berfokus pada kerangka kerja serta data dan informasi, guna memperkenalkan struktur kerja sistem dan pentingnya pengelolaan data dalam mendukung perencanaan arsitektur. Pada tahun 2022, pelatihan diarahkan pada pengembangan arsitektur bisnis, yang bertujuan membangun pemahaman strategis dalam menyusun struktur bisnis perusahaan agar lebih kompetitif. Di tahun 2023, pelatihan diberikan terkait implementasi peta yang akan diambil, yaitu tentang penyusunan roadmap proyek yang sistematis dan terarah, sebagai bagian dari rencana aksi strategis perusahaan. Terakhir, di tahun 2024, pelatihan difokuskan pada cara mendesain suatu bangunan, untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan dalam membuat desain bangunan yang efisien, fungsional, dan estetis. Seluruh pelatihan ini secara tidak langsung juga berkontribusi dalam peningkatan kreativitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Dengan pendekatan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur ini, perusahaan berharap mampu mendorong karyawan menjadi aset yang produktif dan adaptif terhadap perkembangan industri.

Tabel 2. Data Pengembangan Karyawan CV. Sasana Citra Mandiri 2021-2024

Tahun	Jumlah karyawan	Pengembangan karyawan
2021	5	Training
2022	10	Magang
2022	15	Rotasi kerja/pertukaran
2023	6	Studi banding
2024	5	Promosi

Sumber: CV. Sasana Citra Mandiri 2021-2024

Berdasarkan data pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh CV. Sasana Citra Mandiri selama lima tahun terakhir, terlihat bahwa perusahaan secara aktif memberikan berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi setiap tahunnya. Jenis-jenis pengembangan seperti training, magang, rotasi kerja, studi banding, dan promosi telah dirancang untuk meningkatkan pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan kapasitas kepemimpinan karyawan. Pada tahun 2021, pengembangan dilakukan melalui program pelatihan (training) yang diikuti oleh 5 karyawan. Program ini fokus pada pembekalan pengetahuan dasar arsitektur, pengenalan perangkat lunak desain, serta pemahaman alur kerja proyek konstruksi. Tujuan dari pelatihan ini adalah memberikan fondasi awal bagi karyawan agar dapat memahami tanggung jawab pekerjaan dan terlibat lebih aktif dalam proses perencanaan dan desain.

Tahun 2022 menjadi tahun dengan intensitas pengembangan yang tinggi. Sebanyak 10 karyawan mengikuti program magang, yang diarahkan untuk memberikan pengalaman langsung di lapangan.



Melalui kegiatan ini, karyawan diajak terlibat dalam proyek nyata untuk mempelajari tahapan perencanaan, pelaksanaan konstruksi, dan pengawasan teknis. Selain itu, 15 karyawan lainnya mengikuti rotasi kerja/pertukaran, yaitu proses perpindahan tugas antarbidang untuk memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta membangun kerja sama lintas tim. Materi yang diberikan mencakup manajemen waktu, komunikasi tim, serta pemahaman peran setiap divisi dalam penyelesaian proyek.

Pada tahun 2023, fokus pengembangan diarahkan pada kegiatan studi banding, yang melibatkan 6 karyawan. Program ini memberikan kesempatan untuk membandingkan praktik kerja dengan perusahaan lain, menggali ide baru, dan mengamati penggunaan teknologi modern dalam bidang arsitektur. Materi studi banding mencakup analisis standar desain, penerapan metode konstruksi inovatif, serta dokumentasi hasil observasi sebagai rekomendasi peningkatan internal.

Sementara itu, pada tahun 2024, perusahaan memberikan promosi jabatan kepada 5 karyawan yang telah menunjukkan performa dan potensi kepemimpinan. Dalam proses ini, karyawan dibekali materi pengembangan seperti manajemen proyek, kepemimpinan tim, pengambilan keputusan, dan pengelolaan relasi dengan klien. Promosi ini menjadi bentuk apresiasi sekaligus investasi perusahaan dalam menciptakan pemimpin masa depan yang mampu mengelola tim dan proyek secara efektif.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan CV. Sasana Citra Mandiri tidak hanya bertujuan meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi juga diarahkan untuk membentuk mentalitas kerja yang produktif, kreatif, dan adaptif. Pengembangan ini memberikan manfaat nyata baik bagi karyawan secara individu maupun perusahaan secara keseluruhan, khususnya dalam menghadapi persaingan dan menciptakan inovasi. Namun demikian, efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan ini belum sepenuhnya terukur secara objektif terhadap dampaknya dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Masih muncul pertanyaan sejauh mana pelatihan yang diberikan benar-benar mendukung peningkatan kinerja, inovasi, dan efisiensi kerja dalam lingkup operasional CV. Sasana Citra Mandiri.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Karyawan

Menurut (Armstrong & Taylor, 2023) Kegiatan pelatihan yang di rancang secara sistematis dan terencana untuk meningkatkan kemampuan. Pendekatan ini merupakan salah satu dari beberapa tindakan yang dapat di lakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan umum yang mencakup sekelompok orang dapat menggunakan *e-learning*, program pengajaran terencana, dan kursus pelatihan, berbagai kegiatan pelatihan dapat di lakukan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu di lakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang di anggap belum menguasainya. Langkah ini di lakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam menyelenggara pelatihan bagi karyawan memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hal yang di peroleh lebih besar dari pengorbanan, dengan di laksanakan pelatihan di harapkan di laksanakan dengan baik.ada baiknya kita mengetahui beberapa pendapat menurut para ahli mengenai definisi tersebut.

Pengembangan Karyawan

Menurut, (Amrstrong & Taylor 2023) pengembangan adalah proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan, terampil, dan terlibat dalam segala hal yang di butuhkan. Proses ini melibatkan fasilitasi pengetahuan dan keterampilan oleh individu dan tim melalui pengalaman, acara, dan pelatihan yang di berikan oleh organisasi. Selain itu bimbingan dan pembinaan yang di berikan oleh manajer dan pihak lain, serta aktivitas pembelajaran mandiri yang di lakukan oleh individu juga menjadi bagian dari proses ini lain. Menurut Noe (2020), Pengembangan mencakup Pendidikan, pelatihan formal, pengalaman kerja, hubungan dan pengembangan pribadi yang membantu mempersiapkan karyawan untuk posisi atau lingkungan kerja di masa depan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019) produktivitas di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, baham, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Istilah "Produksi" sering dikaitkan dengan "Produktivitas" yang tinggi merupakan tujuan setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak

di bidang usaha industri, bahwa produktivitas itu merupakan fasilitas produktif yang aktif. Kebanyakan definisi produktivitas yang dipakai adalah hasil riil per jam kerja. Secara nalar produktivitas dapat kita artikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang secara individual maupun kelompok, yang membandingkan antara output dan input. Menurut Sutrisno (2019), menyebutkan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini yang di ambil adalah Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Sasana Citra Mandiri. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual. Unit analisis yang sumber data nya merupakan hasil dari respon individu yaitu karyawan bagian produksi CV. Sasana Citra Mandiri. Desain penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, ini bertujuan mengetahui mendeskripsikan bagaimana ikatan hubungan antara variabel satu sama lain. Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang di lakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono 2020:64). Menurut Azhari, ddk (2023) populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan, populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap dalam perusahaan ini terdiri 41 karyawan yang bekerja di CV. Sasana Citra Mandiri Palembang

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Sasana Citra Mandiri sebanyak 41 karyawan. Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner. kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Data adalah serangkaian informasi, bukti bukti atau keterangan atas suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu. untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini,

Uji Validitas data

Validitas adalah instrument yang dapat di gunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat di kumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi di lakukan dengan cara nilai r hitung di bandingkan dengan nilai r table. Penemuan layak atau tidaknya suatu item di tentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1 yang berarti suatu item dapat di katakana valid jika memiliki korelasi yang signifikan skor total. Jika r di hitung lebih besar dari r table dan nilainya positif maka item di nyatakan valid sedangkan jika r lebih kecil dari r tabel maa item di nyatakan tidak valid. Sugiyono (2019 : 176)

Uji Reliabilitas

Di gunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat di katakana realibel atau dapat di andalkan jika tanggap seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini di uji dengan menggunakan Teknik Cronbanch Alpha. Menurut Ghozali (2018) Menunjukkan bahwa Cronbach's dapat di terima jika $> 0,6$. Semakin dekat Cronbanch alpha ke 1, semakin tinggi realiabilitas konsistensi internal.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal karena di ketahui bahwa uji t dan F mengansumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual adalah konstan pada setiap nilai prediktor. Jika varians tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas. Metode Uji menggunakan grafik Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Grafik adalah salah satu cara sederhana untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi. Metode ini menggunakan visualisasi hubungan antara residual (kesalahan) dan nilai prediksi (*fitted value*)

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021: 157) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variabel independen.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka untuk kemudian ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Metode analisis data yang digunakan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda, metode ini merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel independen, regresi linier berganda merupakan model regresi yang mencakup beberapa variabel independen. Analisis regresi berganda menunjukkan arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Uji t (uji parsial)

Menurut ghozali (2018;98) Uji t biasanya mengacu pada statistic digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi secara signifikan berbeda dari nol sehingga dapat digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji Korelasi

Sugiyono (2019:245) dalam bukunya menjelaskan bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian asosiatif dapat diuji dengan teknik korelasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi Pearson Product Moment (r). Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable independent dengan variable dependent. Dalam pengujian hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variable independent terhadap variable dependent.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam buku sugiyono (2019) uji determinasi atau koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan (X_1)

Variabel	No Kuisoner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X_1)	X1.1	0,913224	0,3081	Valid
	X1.2	0,864525	0,3081	Valid
	X1.3	0,856373	0,3081	Valid
	X1.4	0,875916	0,3081	Valid
	X1.5	0,872428	0,3081	Valid
	X1.6	0,806179	0,3081	Valid
	X1.7	0,886961	0,3081	Valid
	X1.8	0,897763	0,3081	Valid
	X1.9	0,708708	0,3081	Valid
	X1.10	0,899871	0,3081	Valid
	X1.11	0,858148	0,3081	Valid
	X1.12	0,688586	0,3081	Valid
	X1.13	0,912231	0,3081	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas terhadap item-item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan karyawan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel* pada taraf signifikansi tertentu, yaitu sebesar 0,3081. Jika nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*, maka item dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan (X₂)

Variabel	No Kuisoner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan karyawan (X ₂)	X2.1	0,913349	0,3081	Valid
	X2.2	0,884717	0,3081	Valid
	X2.3	0,897563	0,3081	Valid
	X2.4	0,895768	0,3081	Valid
	X2.5	0,881668	0,3081	Valid
	X2.6	0,869519	0,3081	Valid
	X2.7	0,913388	0,3081	Valid
	X2.8	0,877691	0,3081	Valid
	X2.9	0,90797	0,3081	Valid
	X2.10	0,886659	0,3081	Valid
	X2.11	0,907142	0,3081	Valid
	X2.12	0,882734	0,3081	Valid
	X2.13	0,888209	0,3081	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas terhadap item-item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karyawan (X₂). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel*, yang dalam hal ini sebesar 0,3081. Suatu item dinyatakan valid apabila *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	No Kuisoner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,933853	0,3081	Valid
	Y.2	0,85841	0,3081	Valid
	Y.3	0,873974	0,3081	Valid
	Y.4	0,890463	0,3081	Valid
	Y.5	0,876335	0,3081	Valid
	Y.6	0,876257	0,3081	Valid
	Y.7	0,901129	0,3081	Valid
	Y.8	0,903091	0,3081	Valid
	Y.9	0,920539	0,3081	Valid
	Y.10	0,883841	0,3081	Valid
	Y.11	0,85873	0,3081	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 5 menampilkan hasil uji validitas terhadap item-item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel* sebesar 0,3081. Item dikatakan valid apabila nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	13

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 6 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel X₁ yang terdiri dari 13 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968. Nilai ini berada jauh di atas batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa

instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X_1 memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat dikategorikan sangat reliabel.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,979	13

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 7 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel X_2 yang terdiri dari 13 item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,979, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai ini jauh melebihi standar minimum 0,6 yang umumnya digunakan untuk menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,973	11

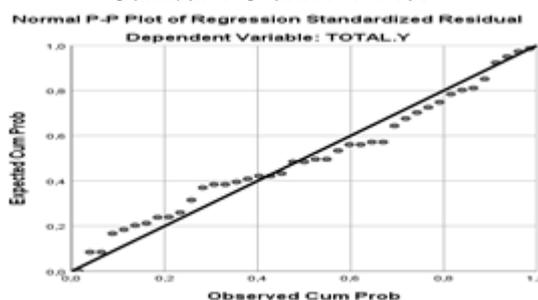
Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 8 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Y yang terdiri dari 11 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,973. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel Y memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, karena berada jauh di atas ambang batas minimum reliabilitas yang umum digunakan, yaitu 0,6. Dengan demikian, instrumen ini dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Grafik P-P Plot



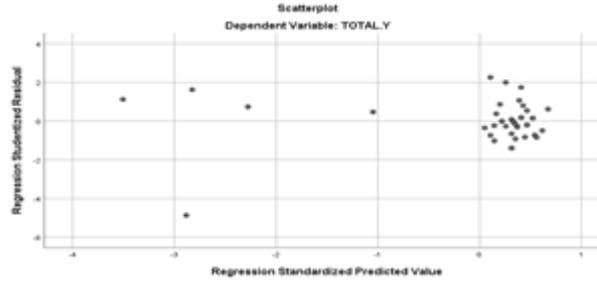
Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar tersebut menunjukkan *Normal Probability-Probability (P-P) Plot* dari residual yang telah distandarisasi untuk variabel dependen Produktivitas (Y). Grafik ini digunakan untuk menguji asumsi normalitas dalam analisis regresi. Titik-titik pada plot sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linier.

Uji Heteroskedastisitas

Jika titik-titik residual tersebar secara acak disekitar garis horizontal (tidak membentuk pola tertentu), maka data menunjukkan homoskedastisitas. Ada heteroskedastisitas: jika terdapat pola tertentu, seperti berbentuk kipas (*widening*) atau menyempit (*narrowing*) maka data mengindikasikan heteroskedastisitas.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar di atas merupakan scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi dan residual terstandarisasi pada variabel dependen Produktivitas (Y). Grafik ini digunakan untuk menguji asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi linier. Titik-titik pada grafik terlihat menyebar secara tidak membentuk pola tertentu, yang menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi ini.

Uji Multikolinieritas

uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variabel independen.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PelatihanX ₁	0,46	21,612
	PengembanganX ₂	0,46	21,612

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS.Y

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 11 menunjukkan hasil uji multikolinieritas pada model regresi yang melibatkan variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) sebagai variabel independen, serta Produktivitas (Y) sebagai variabel dependen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria umum untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah:

- Nilai Tolerance < 0,10 menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas.
- Nilai VIF > 10 juga menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji, nilai Tolerance untuk kedua variabel X₁ dan X₂ adalah 0,46, dan nilai VIF adalah 21,612. Nilai VIF yang melebihi angka 10 mengindikasikan bahwa terjadi multikolinieritas tinggi antara variabel Pelatihan dan Pengembangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain, yang dapat memengaruhi kestabilan estimasi koefisien regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,500	1,122		-1,337	,189
	TOTAL.X1	,520	,098	,575	5,303	,000
	TOTAL.X2	,349	,090	,420	3,879	,000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 12, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -1,500 + 0,520X_1 + 0,349X_2$, di mana Y merupakan variabel Produktivitas, X_1 adalah Pelatihan, dan X_2 adalah Pengembangan. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,520 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Pengembangan (X_2) sebesar 0,349 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas. Nilai signifikansi kedua variabel adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa baik Pelatihan maupun Pengembangan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas. Meskipun konstanta (intersep) bernilai negatif dan tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0,189), hal ini tidak memengaruhi interpretasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Pelatihan X_1 dan Pengembangan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Y).

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3378,712	2	1689,356	900,514	,000 ^b
	Residual	71,288	38	1,876		
	Total	3450,000	40			
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1						

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel menyajikan hasil uji F melalui analisis ANOVA (Analysis of Variance) untuk mengetahui apakah variabel independen Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas (Y). Hasil uji menunjukkan Nilai F hitung = 900,514, Signifikansi (Sig.) = 0,000, Derajat kebebasan (df), untuk regresi = 2, dan untuk residual = 38, Nilai Sig. < 0,05, menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,000), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk prediksi atau analisis lebih lanjut.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent (Pelatihan X_1 dan Pengembangan X_2) terhadap variabel devenden (Produktivitas Y). Jika nilai sig < 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,500	1,122		-1,337	,189
	TOTAL.X1	,520	,098	,575	5,303	,000
	TOTAL.X2	,349	,090	,420	3,879	,000
a. Dependent Variable: TOTAL.Y						

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan pada Tabel 14, diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,520 dengan nilai t-hitung sebesar 5,303 dan signifikansi 0,000, sedangkan variabel Pengembangan (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,349 dengan t-hitung sebesar 3,879 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa baik variabel Pelatihan maupun Pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas (Y) secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan

dalam pelatihan dan pengembangan karyawan secara individual akan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Uji Korelasi

Tabel 13 Hasil Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,990 ^a	,979	,978	1,36967	2,117
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1					
b. Dependent Variable: TOTAL.Y					

Berdasarkan data tabel 4.43 Diatas menunjukkan nilai korelasi r square (R²) sebesar 0,990 berarti kedua variabel deskripsi pelatihan (X₁) dan pengembangan (X₂) mempunyai hubungan yang kuat mempengaruhi produktivitas kerja(Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam buku sugiyono (2019) uji determinasi atau koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 14 Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,990 ^a	,979	,978	1,36967	2,117
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1					
b. Dependent Variable: TOTAL.Y					

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,979, yang berarti bahwa sebesar 97,9% variabel Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) secara simultan dalam model regresi ini. Sisanya sebesar 2,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,978 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas, model tetap memiliki tingkat penyesuaian yang sangat tinggi. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 2,117 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi dalam data, karena berada di kisaran nilai normal (sekitar 2). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sangat baik dalam menjelaskan variasi produktivitas berdasarkan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pembahasan

Produktivitas Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Untuk menjawab tujuan tersebut, dilakukan serangkaian analisis data melalui uji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, uji simultan (F), uji parsial (t), analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam Tabel 4.7, 4.8, dan 4.9, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan karyawan (X₁), pengembangan karyawan (X₂), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,3081. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner adalah valid dan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Nilai r-hitung pada ketiga variabel tersebut bahkan berada di atas 0,68, yang mengindikasikan tingkat validitas yang sangat kuat. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas pada variabel pelatihan (X₁) yang terdiri dari 13 item menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968 (Tabel 4.10). Nilai ini jauh melebihi ambang batas minimum 0,7, yang berarti bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat reliabel. Uji multikolinearitas dalam Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel pelatihan (X₁) dan pengembangan (X₂) adalah 0,46, dengan nilai VIF sebesar 21,612. Meskipun nilai VIF melebihi angka umum 10, nilai tolerance masih dalam batas aman (> 0,1), sehingga meskipun terdapat indikasi multikolinearitas tinggi, Model. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,117 juga menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam model regresi, sehingga model dinyatakan valid.



Pengujian terhadap pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap produktivitas kerja dilakukan melalui uji F. Hasilnya ditampilkan dalam Tabel 4.14, di mana diperoleh nilai F sebesar 900,514 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,303 yang lebih besar dari (t.tabel 2,024) dan signifikansi 0,000, sedangkan variabel pengembangan (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,879 yg lebih besar dari t tael sebesar (t.tabel 2,024) dan signifikansi 0,000. Karena kedua nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ table maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.16 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,500 + 0,520X_1 + 0,349X_2$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa ketika tidak ada pelatihan dan pengembangan (X_1 dan X_2 bernilai nol), maka produktivitas kerja cenderung menurun (nilai negatif pada konstanta). Koefisien pada X_1 sebesar 0,520 berarti setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,520 satuan. Sedangkan koefisien pada X_2 sebesar 0,349 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pengembangan karyawan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,349 satuan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengembangan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Terakhir, uji koefisien korelasi sebesar 0,99 menunjukkan terdapat hubunagn yang sangat kuat variabel pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi (R^2) dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,978, yang berarti bahwa 97,8% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan. Sisanya, sebesar 2,2%, dijelaskan oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Sasana citra mandiri
2. Pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Sasana citra mandiri
3. Pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan sebesar 97,9% terhadap produktivitas kerja di CV. Sasana Citra Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel lain tersebut antara lain adalah kompensasi dan insentif, serta manajemen waktu dan beban kerja. Kompensasi dan insentif yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sementara pengelolaan waktu dan beban kerja yang efisien membantu karyawan bekerja secara lebih optimal dan terarah, sehingga turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas meskipun dalam porsi yang lebih kecil dibandingkan pelatihan dan pengembangan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperkuat program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, agar dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis karyawan secara optimal. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.
2. Program pengembangan karyawan juga perlu terus ditingkatkan, terutama dalam bentuk pengembangan karier, rotasi pekerjaan, mentoring, dan pelatihan lanjutan. Hal ini penting untuk membangun kapasitas jangka panjang karyawan dan mempertahankan motivasi kerja mereka.
3. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan, guna memastikan bahwa program yang dijalankan benar-benar memberikan dampak nyata terhadap produktivitas kerja.

Manajemen harus melibatkan karyawan dalam penyusunan materi pelatihan dan pengembangan, sehingga program yang disusun lebih sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan serta meningkatkan partisipasi dan antusiasme karyawan dalam mengikutinya

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto Charles Berek Dr. Indriana Kristiawati, SE., MM (2022), Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport, *Ariticle*
- Amos ddk (2020), *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wida Publishing. 151
- Ananto (2023), Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Depok. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI) Vol. 1 No. 3 Agustus 2024*.
- Anggakara, M. (2022) 8metode Pelatihan Pengembangan Karyawan Dalam Suatu Perusahaan. Di akses pada Tanggal 6 januari 2025 dari <https://www.linohr.com/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan-dalam-suatu-perusahaan/>
- Arif Budi Santoso &Yudi Ramhadan (2024) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Savero Kota Depok. *Jurnal Perkusi Pemasaran , Keuangan dan sumber daya manusia vol. 4 Number 4, Okober 2024*
- Armstrong & Taylor (2023). *Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wida Publishing. 140.
- Armstrong & Taylor (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wida Publishing. 144.
- Armstrong & Taylor (2023). *Tujuan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wida Publishing. 151.
- Fadhli & Khusnia (2021), Faktor mempengaruhi produktivitas kerja, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, Pengalaman kerja, terhadap produktivitas Kerja Laryawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi, *Jurnal Manajemen Vol. 3 No 4 (2024)*.
- Ghozali (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia, *Jurnal Emba Vol. 11 No. 2 April 2023, Hal. 279-289*.
- Ghozali (2021) Pengaruh *Locus Control* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Andemi Covid (Studi Kasus Di Kantor Satpol-PP Kota Tomohon, *Jurnal Emba Vol. 11 No. 4 Oktober 2023, Hal. 110-121*
- Malayu S.P. Hasibuan (2018) *Tujuan Pengebangan dan Metode Indikator Pengembangan . Manajemen Sumber Daya Manusia* Revisi 71-83
- Mangkunegara (2013), *Indikator Pelatihan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Llingkungan Kerja Fisik*. 135.
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2018). Analisis Komparatif Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi Pada Pts Di Kota Palembang). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 123-136. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i2.26>
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2019). Analisis Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi pada PTS di Kota Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 36-43. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v7i1.698>
- Pandriadi, P., Amah, M., & Mario, A. (2020). Analisis Daya Saing Industri Manufaktur (Im) Di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 110-123. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i1.106>
- Sabrina (2021), *Tujuan Pelatihan Manajemen sumber Daya Manusia*. Wida Publishing 144.
- Sugiyono (2019) Persepsi Pengunjung Objek Wisata Museum Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang, *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 6 Desember 2021*.
- Sugiyono (2020). Pengaruh kualitas produk dan pelayanan terhadap kepuasan dan Keputusan pembelian konsumen pada studi kasus marketplace shopee, *Jurnal Plans Penelitian Manajemen & Bisnis Vol 15 No. 2, 2020*
- Sutrisno (2019). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Pradina Pustaka. 196.
- Sutrisno (2019). Indikator Produktivitas *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Pradina Pustaka. 191.
- Sutrisno (2019). Produktivitas *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Pradina Pustaka. 191.
- Tommy Leo Prasetyo & Alfian Nugraha (2022), Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember, *Mandar: Management Deploment and applet Recherche Jorunal*