

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya

Giovani Nesta¹, Rohmah Kurniawati²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

E-mail: gionesta24@gmail.com¹, rohmah@stieyapan.ac.id²

Article History:

Received: 19 Mei 2026

Revised: 22 Juli 2026

Accepted: 01 September 2026

Keywords: Pelatihan,
Pengembangan Karyawan,
Produktivitas Kerja

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan dan pelatihan staf terhadap produktivitas di CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya. Program pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia karena produktivitas kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas dan kesuksesan bisnis. Penelitian ini menggunakan teknik asosiatif dan metode kuantitatif. Dengan menggunakan strategi sampel jenuh, 34 karyawan menjadi populasi penelitian. Kuesioner skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data, dan IBM SPSS digunakan untuk analisis validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji-t, uji-F, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi. Dengan nilai t hitung $0,928 < t\text{-tabel } 2,036$ dan ambang signifikansi $0,361 > 0,05$, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai t hitung $1,652 < t\text{-tabel } 2,036$ dan tingkat signifikansi $0,109 > 0,05$, variabel pengembangan karyawan juga menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan. Di sisi lain, produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan staf, dengan nilai F terhitung sebesar $6,589 > F\text{ tabel } 3,305$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara lebih efektif ketika pelatihan dan pengembangan digabungkan.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasionalnya sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerjanya. Selain jumlah output yang dihasilkan, produktivitas juga mempertimbangkan efisiensi kerja karyawan, kualitas output, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan persyaratan karyawan. Bisnis harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tetap kompetitif di pasar yang semakin kompetitif. Teori modal manusia menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dan

pengembangan keterampilan diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia, yang merupakan aset bisnis yang penting. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu metode yang dapat digunakan bisnis untuk meningkatkan produktivitas. Menurut “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 9, pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja sesuai jenjang karyawan an” (Fauziyah, 2024). Sementara pengembangan karyawan berfokus pada peningkatan kualitas jangka panjang termasuk sikap, persiapan karir, keterampilan komunikasi, dan kompetensi sumber daya manusia, pelatihan berupaya meningkatkan keterampilan teknis dan keterampilan kerja para karyawan .

Sebuah perusahaan bernama CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya bergerak di bidang ritel dan grosir produk rumah tangga, termasuk tempat tidur dan tekstil. Perusahaan ini membutuhkan karyawan dengan keterampilan kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas agar dapat menjalankan operasinya. Namun, produktivitas karyawan masih di bawah standar karena kondisi lapangan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh pelatihan yang tidak diberikan secara teratur, masih bersifat umum, dan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan an karyawan. Selain itu, implementasi pengembangan staf belum optimal, sehingga membutuhkan bantuan organisasi yang lebih berkelanjutan dan konsisten.

Mengingat hal-hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan staf dan pelatihan memengaruhi produktivitas di CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya. Mengingat bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan, Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang Berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengkaji dampak pelatihan dan pengembangan staf terhadap produktivitas kerja di CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya menggunakan teknik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Siregar (2015), “penelitian asosiatif bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS melalui analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk memperoleh hasil penelitian secara sistematis dan objektif”.

Populasi dan Sampel

Sebanyak 34 karyawan CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya merupakan populasi penelitian ini. Menurut Suriani (2023), “populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili keseluruhan objek penelitian”. Untuk mengumpulkan data yang lebih representatif guna menguji dampak pelatihan dan pengembangan staf terhadap produktivitas kerja, digunakan sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi Variabel Penelitian

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Menurut Dessler (2020), “pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang diperlukan karyawan agar

mampu bekerja efektif dan efisien”. Variabel pelatihan diukur melalui indikator materi, metode, instruktur, fasilitas, dan evaluasi

2. Pengembangan Karyawan (X2)

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan kualitas sumber daya manusia secara jangka panjang dikenal sebagai pengembangan karyawan. Menurut Kasmir (2016), “pengembangan karyawan bertujuan menyegarkan dan meningkatkan kemampuan serta perilaku kerja karyawan”. Variabel ini diukur melalui indikator perencanaan karir, pendidikan berkelanjutan, rotasi jabatan, pengembangan kompetensi, dan penilaian kinerja.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Kemampuan orang untuk menciptakan karyawan an secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan bisnis dikenal sebagai produktivitas kerja. Menurut Eddy Sutrisno (2020), “produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu karyawan an”. Variabel produktivitas kerja diukur melalui indikator kemampuan, hasil kerja, semangat, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. Data Primer: diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.
- b. Data Sekunder: diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, dan literatur terkait penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Dokumentasi
- c. Observasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

1. Analisis deskriptif

Karakteristik responden dan opini mereka terhadap variabel penelitian pelatihan, pengembangan karyawan, dan produktivitas kerja karyawan dijelaskan menggunakan analisis deskriptif. Sebelum penyelidikan lebih lanjut, penelitian ini menawarkan ringkasan awal tentang distribusi, kondisi, dan pola data. Nilai rata-rata (mean), persentase, dan distribusi frekuensi untuk setiap indikator termasuk di antara metode yang digunakan. Untuk memudahkan pemahaman, data juga dapat ditampilkan menggunakan tabel, grafik, atau diagram.

2. Uji instrumen penelitian

- 1) Uji validitas: “Digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Ghazali (2018), instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel”.
- 2) Uji reliabilitas: “Bertujuan mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Menurut Ghazali (2018), variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ ”.

3. Uji asumsi klasik

Untuk memastikan model regresi sesuai untuk digunakan dan bebas dari bias data, dilakukan uji asumsi tradisional. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas (Ghozali, 2018). Uji asumsi tradisional terdiri dari:

- 1) Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018), data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.
- 2) Uji Multikolinearitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2018), tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .
- 3) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode ini juga digunakan untuk memprediksi dan mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja, a = konstanta, b_1 dan b_2 = koefisien regresi, X_1 = Pelatihan, X_2 = Pengembangan Karyawan, e = error.

5. Uji hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang disusun secara logis berdasarkan landasan teori, konsep, serta hasil penelitian sebelumnya

- 1) Uji t (parsial): “Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel”.
- 2) Uji F (simultan): “Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel”.

6. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel pelatihan dan pengembangan karyawan dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Ranu Indonesia Abadi Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan grosir barang-barang rumah tangga, khususnya perlengkapan tempat tidur dan tekstil rumah tangga termasuk handuk, bantal, guling, selimut, dan spre. Pelanggan dan pengecer dilayani melalui layanan penjualan online dan offline perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, perusahaan memprioritaskan harga yang rendah, layanan pelanggan yang prima, dan

produk berkualitas tinggi. Agar tetap kompetitif di lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, perusahaan terus berupaya meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan dengan bantuan sumber daya manusia yang berkualitas.

Visi

“Menjadi toko grosir dan retail perlengkapan rumah tangga terpercaya di Surabaya yang menyediakan produk berkualitas dengan harga terjangkau serta pelayanan terbaik bagi pelanggan”.

Misi

1. Menyediakan berbagai produk perlengkapan rumah tangga dan *bedding* dengan kualitas yang baik dan harga bersaing.
2. Memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan memuaskan kepada pelanggan.
3. Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan *supplier* dan pelanggan.
4. Mengembangkan sistem penjualan offline maupun online untuk memperluas pasar.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bekerja secara profesional dan produktif.

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian, terdapat 17 responden perempuan (50%) dan 17 responden laki-laki (50%). Hal ini menunjukkan bahwa responden seimbang atau memiliki jumlah yang sama. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 1. Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	17	50.0	50.0	50.0
	Laki-Laki	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan statistik usia, mayoritas responden (29 orang) berusia antara 21 dan 30 tahun (85,3%), diikuti oleh mereka yang berusia di bawah 20 tahun (4 orang) (11,8%) dan mereka yang berusia antara 31 dan 40 tahun (1 orang) (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang muda merupakan mayoritas responden. Deskripsi usia responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Data Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	4	11.8	11.8	11.8
	21-30	29	85.3	85.3	97.1
	31-40	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Hasil Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Uji validitas penelitian ini adalah uji Product Moment Pearson. Uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05 digunakan dalam penelitian ini. Nilai r yang dihitung dan r tabel dibandingkan untuk melakukan uji signifikansi. Item kuesioner dianggap valid jika nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada r tabel (Ghozali, 2021).

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator independen dan dependen dalam variabel penelitian ini dianggap "valid" karena nilai r yang dihitung $> r$ tabel atau Sig. $< 0,05$. Temuan uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	X _{1.1}	0.820	< 0.001	Valid
	X _{1.2}	0.640	< 0.001	Valid
	X _{1.3}	0.734	< 0.001	Valid
	X _{1.4}	0.808	< 0.001	Valid
	X _{1.5}	0.669	< 0.001	Valid
	X _{1.6}	0.662	< 0.001	Valid
	X _{1.7}	0.515	0.002	Valid
	X _{1.8}	0.508	0.002	Valid
	X _{1.9}	0.683	< 0.001	Valid
	X _{1.10}	0.556	< 0.001	Valid
Pengembangan Karyawan (X2)	X _{2.1}	0.543	< 0.001	Valid
	X _{2.2}	0.738	< 0.001	Valid
	X _{2.3}	0.800	< 0.001	Valid
	X _{2.4}	0.698	< 0.001	Valid
	X _{2.5}	0.861	< 0.001	Valid
	X _{2.6}	0.569	< 0.001	Valid
	X _{2.7}	0.711	< 0.001	Valid
	X _{2.8}	0.490	0.003	Valid
	X _{2.9}	0.543	< 0.001	Valid
	X _{2.10}	0.782	< 0.001	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y ₁	0.578	< 0.001	Valid
	Y ₂	0.983	< 0.001	Valid
	Y ₃	0.489	0.003	Valid
	Y ₄	0.983	< 0.001	Valid
	Y ₅	0.619	< 0.001	Valid
	Y ₆	0.565	< 0.001	Valid
	Y ₇	0.501	0.003	Valid
	Y ₈	0.668	< 0.001	Valid

	Y ₉	0.640	< 0.001	Valid
	Y ₁₀	0.781	< 0.001	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4. hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yaitu “pelatihan (X1) sebesar 0,859, pengembangan karyawan (X2) sebesar 0,858, dan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,876.” Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi standar yang ditetapkan.

Setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang kuat dalam menilai variabel-variabelnya jika nilai Alpha Cronbach-nya tinggi (Sugiyono, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.859	0.7	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0.858	0.7	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.876	0.7	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 5 Uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel menghasilkan nilai Asymp. Signature (2-tailed) sebesar 0,109. Menurut “kriteria pengambilan keputusan uji normalitas, hasil ini lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data yang tersisa dalam penelitian ini terdistribusi secara normal” (Ghozali, 2021). Selain itu, hasil uji Monte Carlo menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,107 dengan rentang kepercayaan 99% antara 0,099 dan 0,115. Nilai ini juga lebih tinggi dari 0,05, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur.

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		34
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	558.066.364
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.137
	<i>Positive</i>	.079
	<i>Negative</i>	-.137
<i>Test Statistic</i>		.137
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.109
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d</i>		.107
99% Confidence Interval		Lower Bound
		.099
		Upper Bound
		.115

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6, Variabel pelatihan (X1) dan pengembangan staf (X2) memiliki nilai toleransi 0,446 ($>0,10$) dan nilai VIF 2,244 (<10). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memenuhi kondisi untuk uji multikolinearitas, sehingga menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam model (Ghozali, 2021).

Nilai toleransi yang jauh di atas 0,10 menunjukkan tidak adanya asosiasi yang signifikan di antara variabel independen. Skor VIF yang jauh di bawah 10 menunjukkan bahwa variabel independen tidak terlalu memengaruhi satu sama lain dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pelatihan (X1)	0.446	2.244	Bebas multikolinearitas
Pengembangan Karyawan (X2)	0.446	2.244	Bebas multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 7, Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi 0,891, sedangkan pengembangan karyawan (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,428. Kedua skor tersebut melebihi 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini (Ghozali, 2021). Selain itu, nilai signifikansi yang jauh di atas 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi *varians error* secara signifikan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Heterskedastisitas

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.635	4.070		2.367	.024
	X1	-.020	.147	-.036	-.139	.891
	X2	-.116	.145	-.210	-.803	.428

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memastikan hubungan dan dampak dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara bersamaan maupun sebagian, analisis regresi linier berganda digunakan. Memprediksi nilai variabel dependen menggunakan variabel independen adalah penggunaan lain dari metodologi ini. Tabel 4.8 menampilkan temuan uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.290	7.045		.069
	X1	.236	.254	.209	.361

X2	.413	.250	.372	.109
a. <i>Dependent Variable: Y</i>				

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=13,290+0,236 X_1+0,413 X_2$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 13,290 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tetap memiliki nilai 13,290 meskipun variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol. Nilai positif ini menandakan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.236 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi pengembangan karyawan (X2) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya jika pengembangan karyawan sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0.413, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Variabel ini memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pelatihan karena nilai koefisiennya lebih tinggi.

4. Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	t	t tabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	1.886	2.036	0,069	
X1	0.928	2.036	0,361	Tidak Berpengaruh
X2	1.652	2.036	0,109	Tidak Berpengaruh

a. *Dependent Variable: Y*

Hasil Uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Namun demikian, nilai t kedua variabel bernilai positif dan mendekati signifikan, yang mengindikasikan adanya kecenderungan pengaruh meski belum mencapai ambang batas signifikansi. Kondisi ini dapat dijelaskan secara teoritis melalui perspektif (Martocchio, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan bekerja pada dimensi yang berbeda, teknis *versus* konseptual, sehingga pengaruh parsialnya tidak selalu terdeteksi secara terpisah.

Uji F (simultan)

Untuk memastikan apakah variabel independen, X1 dan X2, secara bersama-sama

memengaruhi variabel dependen (Y), maka digunakan uji F. Hasil uji F untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	436.872	2	218.436	6.589	.004 ^b
	<i>Residual</i>	1027.746	31	33.153		
	<i>Total</i>	1464.618	33			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Nilai F estimasi sebesar 6,589 > nilai F tabel sebesar 3,305 dan nilai Sig sebesar 0,04 < 0,05 dijelaskan oleh tabel hasil analisis sebelumnya. Akibatnya, H₀ ditolak dan H_a disetujui, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan staf (X2) dan pelatihan (X1). Ini menyiratkan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat di tempat kerja sebanding dengan jumlah pelatihan yang mereka terima dan kualitas pertumbuhan profesional mereka. Pengembangan karyawan (X2) dan pelatihan (X1) adalah dua pilar utama manajemen SDM yang bekerja bersama untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Salah satu metode statistik untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan perubahan variabel dependen dalam suatu penelitian adalah uji koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R Std. Error of the Estimate</i>
1	.546 ^a	.298	.253	5.75787

a. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,253, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) menyumbang 25,3% dari varians produktivitas karyawan (Y), dengan sisa 74,7% disebabkan oleh variabel eksternal yang tidak termasuk dalam model penelitian. Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi faktor independen terhadap variabel dependen relatif terbatas (Sugiyono, 2024).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) menghasilkan nilai t terhitung sebesar 0,928, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,036, dan nilai signifikansi sebesar 0,361, di atas 0,05. Data tersebut menunjukkan bahwa pelatihan parsial tidak secara substansial mempengaruhi produktivitas karyawan di CV. Ranu Indonesia Abadi Surabaya, sehingga membantah teori awal.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan gagal mengoptimalkan produktivitas kerja karena pelaksanaan yang tidak merata dan kurangnya keselarasan dengan persyaratan karyawan an karyawan. Selain itu, implementasi hasil pelatihan

dalam operasi sehari-hari masih suboptimal, sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas tidak signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,236 menunjukkan korelasi positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan berkorelasi dengan peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) dan Parashakti (2021).

2. Pengaruh Pengembangan Karyawan Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan (X2) menghasilkan nilai t terhitung sebesar 1,652, yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,036, dan nilai signifikansi sebesar 0,109, di atas 0,05. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa pengembangan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Gagasan kedua tersebut dengan demikian ditolak oleh Ranu Indonesia Abadi Surabaya.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan staf telah gagal untuk secara langsung meningkatkan produktivitas kerja individu. Pengembangan karyawan memerlukan proses yang berkelanjutan dan berkepanjangan, oleh karena itu hasil yang cepat tidak dapat dicapai. Koefisien regresi sebesar 0,413, meskipun tidak substansial, menunjukkan korelasi yang baik antara pertumbuhan karyawan dan produktivitas kerja. Peningkatan pengembangan yang ditawarkan oleh organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan, yang difasilitasi oleh peningkatan kompetensi, kemampuan kerja, dan kesiapan karir.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) menghasilkan nilai F terhitung sebesar 6,589, melebihi nilai F tabel sebesar 3,305, dengan tingkat signifikansi 0,004, yang kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan personel secara bersamaan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Ranu Indonesia Abadi Surabaya, sehingga memvalidasi teori ketiga.

Hasil menunjukkan bahwa meskipun tidak ada variabel yang memiliki dampak parsial yang substansial, pengaruh gabungan keduanya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis dan kapasitas operasional, sedangkan pengembangan staf meningkatkan kompetensi personel, kesiapan kerja, dan potensi jangka panjang. Nilai R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,253 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 25,3% produktivitas kerja, dengan varians yang tersisa disebabkan oleh faktor lain termasuk motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja di CV Ranu Indonesia Abadi di Surabaya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan yang tidak lengkap tidak secara substansial memengaruhi produktivitas karyawan di CV. Ranu Indonesia Abadi, Surabaya. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,361, di atas 0,05, oleh karena itu hipotesis awal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan gagal meningkatkan produktivitas staf secara efektif.

2. Pengembangan karyawan parsial tidak secara substansial memengaruhi produktivitas karyawan. Nilai signifikansi 0,109 melebihi 0,05; Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan staf perusahaan belum secara langsung memengaruhi produktivitas kerja individu.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan secara substansial memengaruhi produktivitas. Nilai signifikansi 0,004 di bawah 0,05, oleh karena itu hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi simultan faktor-faktor ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi, perusahaan diharapkan untuk memperkuat kualitas dan implementasi pelatihan reguler serta memodifikasi materi pelatihan agar sesuai dengan tuntutan karyawan an karyawan.
2. Untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam organisasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus secara konsisten meningkatkan program pengembangan karyawan dengan meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, dan keterampilan karyawan.
3. Untuk memperluas temuan penelitian dan menawarkan penjelasan yang lebih menyeluruh dan tepat tentang elemen tambahan yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi, peneliti di masa mendatang didorong untuk memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan remunerasi.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Inggris: Pearson Education.
- Elyana, I. d. (2025). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Laboratorium (JRLAB)*, Vol. 14 No. 2.
- Fauziyah, S. N. (2024). Analisa Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen (Univ. Trunojoyo Madura)*.
- Fernandes, A. A. (2022). *Metode Analisis Data Penelitian: Pendekatan Regresi*. Malang: UB Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gugus Wijonarko, d. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol. 17 No. 1.
- Harahap, R. &. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *urnal Ekonomi & Manajemen (JEM)*, Vol. 4 No. 1.
- Hartono, M. I. (2023). *Metodologi Penelitian dan Analisis Data Statistik*. Malang: Polinema Press.
- Hidayati, T. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Holy, H. &. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1.
- Isnaini, B. &. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai... *Jurnal Administrasi Publik (UNMER Pasuruan)*.
- Isnawaty, N. W. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Unfari Press.
- Istiqomah, S. d. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen, Vol. 9 No. 2*.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan (IHSAN), Vol. 1 No. 1*.
- Judge, S. P. (2022). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Inggris: Pearson Education.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Madjidu, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo. *Jurnal Mirai Management*, 444-462.
- Madjidu, A. d. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JIMK)*.
- Mahani, D. &. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 4 No. 3*.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martocchio, R. W. (2020). *Human Resource Management*. Inggris: Pearson Education.
- Martoyo, A. d. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: Haura Utama.
- Nawawi, A. &. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Evoluzione Tyres. *Jurnal Bisnis, Vol. 4 No. 1 (Univ. Subang)*.
- Paramita, R. (2021). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, Vol. 1 No. 2*.
- Penulis), I. P. (2021). *Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Parepare: IPN Press.
- Putri, R. N. (2019). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlangsungan Organisasi. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Sahir, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Sistematis dalam Penelitian*. Jakarta: Pustaka Edukasi.
- Sajidin, D. &. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 2 No. 1*.
- Selviyanti, d. (2023). stematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen (Univ. Trunojoyo Madura)*.
- Siregar, R. O. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Pasca Pandemi. *Jurnal Riset Ekonomi (JUREK)*.
- Storey, J. (2007). *Human Resource Management: A Critical Text (Edisi ke-3)*. London: Thompson Learning.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suriani, N. d. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Metodologi. *Jurnal Pendidikan (IHSAN), Vol. 1 No. 2*.
- Surwendi, A. (2019). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).
- Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*.
- Taylor, M. A. (2024). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Inggris: Kogan Page.
- Wahyudi. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4 No. 2*.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Bisnis (Univ. Pradita)*.