



Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten

Juniarti^{1*}, Luriandra Nadhifa Zetary²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

*Korespondensi penulis: juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the effect of human resource development, job training, and work quality on employee productivity at PT Bhatini Mitra Jaya in Tangerang Banten district. PT Bhatini Mitra Jaya is a company engaged in service and control valve services and general industrial service services. The approach method used is a quantitative approach with a quantitative descriptive research type. The population of this study were all employees of PT Bhatini Mitra Jaya, totaling 83 employees, while the sampling technique in this study was probability sampling, namely by using census sampling or saturated sampling because the entire population was sampled if the population was below 100. The results of this study indicate that human resource development has a positive and significant effect partially on employee work productivity. employees. Job training has a positive and significant effect partially to employee work productivity. Work quality has a positive and significant effect partially on employee work productivity. In Simultaneously, human resource development, job training and work quality have a positive and significant effect on employee productivity at PT Bhatini Mitra Jaya. The results of this study indicate that partially and simultaneously H1 is accepted and H0 is rejected.*

Keywords: *Development of Human Resources, Work Training, Quality of Labor, Employees' Work Productivity*

Abstrak. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya di kabupaten Tangerang Banten. PT Bhatini Mitra Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa service dan control valve serta jasa service general industri. Metode pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Bhatini Mitra Jaya yang berjumlah 83 karyawan, sedangkan teknik penarikan sampel pada penelitian ini secara probability sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan H1 diterima dan H0 ditolak.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri dibidang barang maupun jasa sangat semakin maju pesat dikalangan masyarakat. Industri dibidang barang tentu akan berperan dalam memenuhi kebutuhan perekonomian dalam kehidupan masyarakat begitu juga dengan industri dibidang jasa yang tentu bersamaan dengan industri barang akan melengkapi cara penggunaannya atau pemakaiannya dalam kebutuhan hidup sehari-hari oleh masyarakat.

Tingginya persaingan perusahaan-perusahaan industri yang berkembang di kota-kota besar tentu membuat para perusahaan mempersiapkan strategi pemasaran usahanya baik dalam bidang produksi barang maupun dalam pemasaran dibidang jasa. Untuk menjalankan

strategi-strategi yang diinginkan pihak perusahaan tentu pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang aktif dalam menjalankan program-program kerja yang ditetapkan sebagai ketentuan sistem kerja yang harus dilaksanakan dengan baik sesuai aturan pihak perusahaan. Berjalannya sistem kerja perusahaan tentu adanya dukungan dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dapat membantu peningkatan dan kemajuan baik dari pendapatan perusahaan maupun dari meningkatnya sistem kerja yang diciptakan tentu adanya kinerja yang terlatih sesuai dengan arah pengembangan atas kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Hingga perusahaan dapat meraih target penghasilan yang tinggi sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara bersama-sama baik antara pihak pimpinan perusahaan maupun para karyawan yang bekerja sebagai bagian penggerak kemajuan perusahaan.

PT Bhatini Mitra Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa service dan control valve serta jasa service general industri. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan tersebut sangat membutuhkan karyawan yang aktif dan berkompetensi khususnya di bidang jasa service dalam penggunaan produk valve. Perkembangan sistem perusahaan harus benar-benar di jaga dengan baik oleh karyawan. Namun seiring banyaknya tantangan bisnis perusahaan yang dapat menjadi penghambat atas kelancaran aktivitas sistem perusahaan. Pihak perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang disebabkan berkurangnya pelanggan yang membutuhkan jasa servive khususnya jasa service pada control valve. Hal ini tentu disebabkan banyaknya permasalahan-permasalahan yang harus diperhatikan pihak perusahaan pada sistem kerja karyawan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan.

Berikut adalah permasalahan internal perusahaan seperti menurunnya produktivitas kerja karyawan, pengembangan SDM dan pelatihan kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023

Pengukuran Kerja	Deskripsi
Proses kerja	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.
Ketepatan waktu	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan.
Kompetensi	Kemampuan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Partisipasi	Kemampuan dalam mendukung sistem kerja perusahaan baik secara personal maupun secara team kerja.
Pengambilan keputusan	Kemampuan dalam mengambil keputusan berdasarkan kondisi pekerjaan.
Hasil	Pencapaian target yang diinginkan perusahaan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan.

Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024

Tabel 2. Data Pengukuran Dalam Pengembangan SDM Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2021-2023

Pengukuran Pengembangan SDM	Deskripsi
Karyawan tetap perusahaan	Harus terdaftar secara resmi bahwa sudah menjadi tenaga kerja perusahaan dengan memiliki SK tenaga kerja perusahaan.
Bekerja minimal sudah mencapai 2 Tahun.	Sudah melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.
Syarat pendidikan yang sesuai	Latarbelakang pendidikan yang dimiliki minimal SMU kejuruan, Diploma-3 dan S-I juga S-II.
Memiliki prestasi dan <i>skill</i> dalam bekerja	Setiap tugas kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta dapat memberikan nilai lebih dari hasil yang dikerjakan kepada pihak perusahaan.
Bersedia ditempatkan bekerja dimana saja jika ada hal yang penting dalam peningkatan sistem perusahaan.	Kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai karyawan perusahaan guna menjaga kestabilan sistem kerja perusahaan dan kesuksesan perusahaan untuk masa depan.

Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024

Tabel 3. Data Pengukuran Pelatihan Kerja Karyawan Pada PT Bhatini Mitra Jaya Tahun 2023

Pengukuran Pelatihan Kerja	Deskripsi
Jenis Pelatihan	Diklat manajemen kearsipan Diklat manajemen persediaan Diklat penyusunan keuangan Diklat pengaturan <i>Cashflow</i> Diklat pengembangan jasa <i>service</i> Diklat pengembangan produk Diklat dasar-dasar audit Diklat audit operasional Diklat komunikasi efektif

	Diklat <i>customer service</i> Diklat pengadaan barang dan jasa Diklat <i>outbound</i>
Tujuan Pelatihan	Untuk meningkatkan nilai dan kompetensi kerja setiap karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.
Standar Pelatihan	Dilaksanakan minimal 2 kali dalam setahun atau pelatihan dilaksanakan dalam 6 bulan sekali.
Materi pelatihan	Pemberian materi sesuai dengan jenis pelatihan yang ditetapkan perusahaan.
Waktu pelaksanaan pelatihan	Batas waktu setiap mengerjakan tugas pelatihan harus dapat terpenuhi dengan tepat.

Sumber : PT. Bhatini Mitra Jaya 2024

Menyikapi beberapa permasalahan-permasalahan dari variabel-variabel yang diteliti dan telah dipaparkan di atas, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menetapkan dan memilih judul : “Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bhatini Mitra Jaya Di Kabupaten Tangerang Banten”.

2. KAJIAN TEORITIS

Hubungan pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh perusahaan berfungsi untuk memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui tujuan pengembangannya, cara penerapannya, cara membuat program kerjanya, baik dengan cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria pada posisi jabatan yang akan diberikan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh (Wibowo, 2018) bahwa pengembangan SDM sebagai bagian dari pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara menganjurkan langkah untuk memahami pekerja, baru mengembangkan rencana, serta menyusun taktik dalam mengembangkan pekerja.

Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan bagian dari proses yang terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang efektif dalam setiap kegiatan. Menurut (Samsuddin, 2018) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya

pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Hubungan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja merupakan bagian dari kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan dengan keahlian yang dimilikinya serta pengalaman dan kreatif dan inovatif yang membuat hasil kerja yang diberikannya menghasilkan kinerja yang berkualitas. Menurut (Ashari et al., 2020) bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna sesuai ketentuan yang disepakati.

Hubungan Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keberhasilan produktivitas kerja karyawan dapat diarahkan pihak perusahaan tak luput dari adanya sistem pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjadikan karyawan yang mampu merubah kinerja yang buruk menjadi kinerja yang baik dan meningkat serta adanya program pemberian pendidikan secara singkat yaitu pelatihan kerja dengan tujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan dalam pelaksanaan kerja setiap harinya sehingga menghasilkan kualitas kerja yang dapat mengangkat martabat kinerja yang dihasilkan karyawan menjadikan karyawan yang aktif, produktif dan dapat memenuhi pencapaian target kerja perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari karyawan PT Bhatini Mitra Jaya dan data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, tesis, skripsi pada penelitian sebelumnya serta informasi melalui dokumentasi, wawancara karyawan PT Bhatini Mitra Jaya. Penelitian dilaksanakan pada PT Bhatini Mitra Jaya yang beralamatkan di Jalan Graha Teluk Jakarta No.88 Komplek Bumi Indah, Sukamantri, Pasar Kemis-Tangerang 15560 dengan waktu penelitian pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Februari 2024.

Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bhatini Mitra Jaya. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan sampel secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling sensus* atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Maka sampel pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 83 karyawan/responden.

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda yang didukung dengan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas) dan uji hipotesis (uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Bhatini Mitra Jaya adalah perusahaan asli Indonesia yang berdiri pada Tahun 1998 dengan bidang spesialis rekondisi dan perawatan valve pada awal berdirinya. Karena tuntutan dunia industry, maka pada tahun 2008 PT Bhatini Mitra Jaya melakukan ekspansi unit usaha ke bidang pipeline construction dan proyek sipil pembangunan jalan raya. PT Bhatini Mitra Jaya telah banyak bekerja pada beberapa bidang antara lain referensi di Oil and Gas, Petrochemical, Power Plant dan industrial lainnya, serta telah menyelesaikan project dengan hasil yang memuaskan. Bermodalkan sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten dibidangnya, ditambah dengan dukungan Workshop Facilities seluas 2500M dan 6 Unit Mobile Container serta 16 Unit Mobil Operasional.

Total nilai peralatan PT. Bhatini Mitra Jaya sebesar 2.500.000.000 di werehouse, terdiri dari mesin lathe, mesin lapping, mesin welding, mesin radial arm drilling, test bench, Milling Machine, dan beberapa peralatan Portable Lapping Machine. Besarnya investasi pada peralatan membutuhkan komitmen kami dan memuaskan untuk mulusnya pekerjaan kami.

Infrastruktur 35 (Tiga) puluh permanen valve technician yang berlokasi di Tangerang. 3 (orang) technical sevice engineer, Fasilitas service kuarang lebih seluas 1000 m2 dan dilengkapi dengan alat spesial untuk keperluan valve repair. Ini termasuk mesin lathe, mesin radial arm drill, 15” mesin lapping, monochromatic light, beadblasting booths, spray booths, equipment, specialist in-situ lapping equipment, work station, air compressors, forklit, radial crane, hydraulic press, bandsaw, MIG, TIG, dan stick welding equipment, stripping benches dan miscellaneous hand tools. 3 (Tiga) line telepon dan facsimile, komputer, foto copy, scanners, digital camera dimana semua itu digunakan untuk keperluan kerja. 1 (Satu) tonne utility atau truck 2 ton, alat-alat berat lainnya ditransportasikan melalui sebuah subkontraktor.

Bidang Usaha Konstruksi Mekanikal & Elektrikal, Pemasangan Pipa Instalasi Gas Bumi, Pemasangan Pipa Service Gas Bumi, Pengadaan MR/S, Modifikasi Burner, Pengadaan Peralatan Penunjang Gas, Valve Servis dan Maintenance, Hvac/Sistem Tata Udara Konstruksi Sipil, Pembangunan Jalan Raya, Pembangunan Area Parkir Perkantoran, Pembangunan Area Parkir Ruko, Pembangunan Area Pabrik, Pembangunan Jalan Lingkungan/ Perumahan/Komplek.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dilakukan pada penelitian ini sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 83 karyawan PT Bhatini Mitra Jaya. Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 Tahun	23	27.7%
26-35 Tahun	30	36.1%
36-45 Tahun	22	26.5%
>45 Tahun	8	9.7%
Total	83	100%
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	53	63.9%
Perempuan	30	36.1%
Total	83	100%
Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMU/SMK	15	18.1%
Diploma (D3)	21	25.3%
Strata-1 (Sarjana)	34	40.9%
Strata-2 (Pasca Sarjana)	13	15.7%
Total	83	100%
Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 Tahun	21	25.3%
1-5 Tahun	43	51.8%
>5 Tahun	19	22.9%
Total	83	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa dari 83 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden bervariasi namun

usia karyawan PT Bhatini Mitra Jaya yang bekerja lebih mendominasi adalah usia 26-35 Tahun dengan jumlah persentase sebesar 36.1%. Artinya PT Bhatini Mitra Jaya lebih membutuhkan tenaga kerja yang berusia produktif dan aktif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan PT Bhatini Mitra Jaya yang mendominasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 53 orang dengan jumlah persentase sebanyak 63.9%.

Pendidikan karyawan yang mendominasi adalah pendidikan Strata-1 (sarjana) yang berjumlah 34 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 40.9% yang disebabkan bahwa PT Bhatini Mitra Jaya lebih mengutamakan pendidikan Strata-1 (sarjana) guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang diberikan perusahaan.

Karyawan lama bekerja yang mendominasi adalah 1-5 Tahun berjumlah 43 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 51.8%. Dimana, hal tersebut terlihat banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja adalah suatu bentuk pengabdian diri kepada PT Bhatini Mitra Jaya.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.670	0.1818	<i>Valid</i>
Y2	0.641	0.1818	<i>Valid</i>
Y3	0.656	0.1818	<i>Valid</i>
Y4	0.655	0.1818	<i>Valid</i>
Y5	0.554	0.1818	<i>Valid</i>
Y6	0.549	0.1818	<i>Valid</i>
Y7	0.579	0.1818	<i>Valid</i>
Y8	0.748	0.1818	<i>Valid</i>
Y9	0.666	0.1818	<i>Valid</i>
Y10	0.595	0.1818	<i>Valid</i>
Pengembangan SDM (X1)	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.587	0.1818	<i>Valid</i>
X1.2	0.549	0.1818	<i>Valid</i>
X1.3	0.716	0.1818	<i>Valid</i>
X1.4	0.624	0.1818	<i>Valid</i>
X1.5	0.550	0.1818	<i>Valid</i>

X1.6	0.587	0.1818	<i>Valid</i>
X1.7	0.619	0.1818	<i>Valid</i>
X1.8	0.474	0.1818	<i>Valid</i>
Pelatihan Kerja (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.672	0.1818	<i>Valid</i>
X2.2	0.608	0.1818	<i>Valid</i>
X2.3	0.577	0.1818	<i>Valid</i>
X2.4	0.583	0.1818	<i>Valid</i>
X2.5	0.588	0.1818	<i>Valid</i>
X2.6	0.511	0.1818	<i>Valid</i>
X2.7	0.463	0.1818	<i>Valid</i>
X2.8	0.686	0.1818	<i>Valid</i>
X2.9	0.579	0.1818	<i>Valid</i>
X2.10	0.531	0.1818	<i>Valid</i>
Kualitas Kerja (X3)	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0.682	0.1818	<i>Valid</i>
X3.2	0.495	0.1818	<i>Valid</i>
X3.3	0.640	0.1818	<i>Valid</i>
X3.4	0.676	0.1818	<i>Valid</i>
X3.5	0.621	0.1818	<i>Valid</i>
X3.6	0.650	0.1818	<i>Valid</i>
X3.7	0.545	0.1818	<i>Valid</i>
X3.8	0.478	0.1818	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil dari 10 I-tem pernyataan responden dari variabel kualitas kerja (Y), 8 I-tem pernyataan responden dari variabel pengembangan SDM (X1), 10 I-tem pernyataan responden dari variabel pelatihan kerja (X2), 8 I-tem pernyataan responden dari variabel kualitas kerja (X3) secara keseluruhan dinyatakan valid. Dimana, hasil nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1818). Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan responden dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

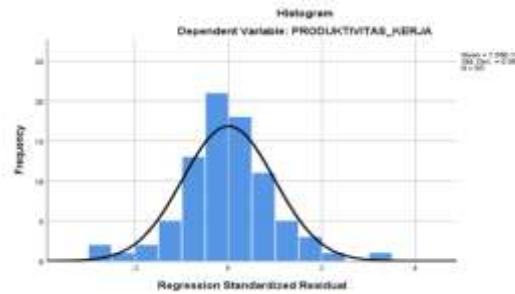
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N Of Item	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.834	0.70	10	Reliabel
Pengembangan SDM (X1)	0.728	0.70	8	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.782	0.70	10	Reliabel
Kualitas Kerja (X3)	0.746	0.70	8	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan di atas, dapat dilihat hasil uji olah data yang dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data melalui Uji Histogram



Sumber: SPSS, data diolah 2024

Gambar 1. Hasil Uji Histogram

Data yang dikatakan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seiring atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kekiri. Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dapat dilihat pada nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2.518	2.238		-1.125	.264		
	PENGEMBANGAN_SDM	.373	.177	.273	2.101	.039	.112	8.943
	PELATIHAN_KERJA	.415	.097	.374	4.272	.000	.246	4.066
	KUALITAS_KERJA	.433	.164	.318	2.632	.010	.129	7.727

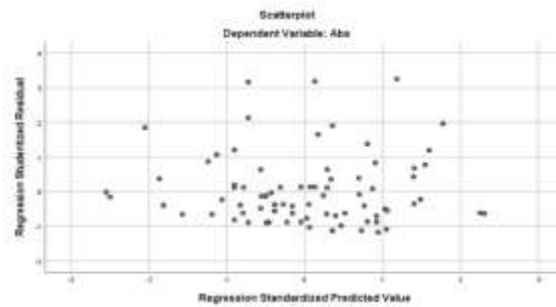
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Hasil uji multikolinearitas telah menunjukkan nilai Tolerance variabel $X_1 = 0.112$, $X_2 = 0.246$, $X_3 = 0.129$ lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas $X_1 = 8.943$, $X_2 = 4.066$, $X_3 = 7.727$ lebih kecil dari nilai 10. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan pada penelitian ini dengan cara metode *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber: SPSS, data diolah 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas melalui Uji *Scatter Plot*

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi titik 0. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.518	2.238		-1.125	.264
	PENGEMBANGAN_SDM	.373	.177	.273	2.101	.039
	PELATIHAN_KERJA	.415	.097	.374	4.272	.000
	KUALITAS_KERJA	.433	.164	.318	2.632	.010

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.518 + 0.373 X_1 + 0.415 X_2 + 0.433 X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar -2.518 kemudian nilai variabel pengembangan sdm (X_1) sebesar 0.373 bernilai positif, nilai variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0.415 bernilai positif dan nilai variabel kualitas kerja (X_3) sebesar 0.433 bernilai positif.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.518	2.238		-1.125	.264
	PENGEMBANGAN_SDM	.373	.177	.273	2.101	.039
	PELATIHAN_KERJA	.415	.097	.374	4.272	.000
	KUALITAS_KERJA	.433	.164	.318	2.632	.010

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 83 - 4 = 79$ adalah 1.99045. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

- Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel pengembangan sdm memiliki t_{hitung} sebesar 2.101 dan t_{tabel} sebesar 1.99045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.101 > 1.99045$) dengan sig. $0,039 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Maka dapat disimpulkan variabel pengembangan sdm secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.
- Variabel pelatihan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.272 dan t_{tabel} sebesar 1.99045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.272 > 1.99045$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Maka dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

- c. Variabel kualitas kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.632 dan t_{tabel} sebesar 1.99045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.632 > 1.99045$) dengan sig. $0,010 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Maka dapat disimpulkan variabel kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1012.022	3	337.341	150.614	.000 ^b
	Residual	176.942	79	2.240		
	Total	1188.964	82			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA						
b. Predictors: (Constant), KUALITAS_KERJA, PELATIHAN_KERJA, PENGEMBANGAN_SDM						

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh $f_{hitung} = 150.614 > f_{tabel} 2.72$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel pengembangan sdm (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kualitas kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.846	1.497
a. Predictors: (Constant), KUALITAS_KERJA, PELATIHAN_KERJA, PENGEMBANGAN_SDM				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA				

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan di atas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.846 sehingga menunjukkan bahwa 84.6% variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sdm (X_1), variabel pelatihan kerja (X_2),

dan variabel kualitas kerja (X3). Sedangkan sisanya 15.4% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Pembahasan

1. Analisis Pengembangan SDM (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.101 > 1.99045$) dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.039 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sofyan, 2015) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Dan pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

2. Analisis Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.272 > 1.99045$) dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyadi, 2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother (Yamaha Sentral) Palembang”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother (Yamaha Sentral) Palembang”.

3. Analisis Kualitas Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.632 > 1.99045$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.010 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa

hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Badraiq, 2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Di Sempurna Textile Tegal”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Operasional Di Sempurna Textile Tegal.

4. Analisis Pengembangan SDM (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kualitas Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar $150.614 > 2.72$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana hasil penelitian dari variabel pengembangan sdm (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kualitas kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui analisis pengembangan sdm, pelatihan kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya. Dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

2. Secara simultan pengembangan SDM, pelatihan kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bhatini Mitra Jaya.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan adalah, sebagai berikut :

1. Kepada pemimpin PT. Bhatini Mitra Jaya diminta untuk dapat melakukan pengembangan SDM, memberikan pelatihan kerja dan memperhatikan produktivitas kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan sistem kerja perusahaan baik dalam jangka waktu yang pendek maupun yang panjang dengan mencapai tujuan perusahaan.
2. Dan agar dapat melakukan evaluasi kerja setiap akhir bulan dan meningkatkan pengawasan kerja guna menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bernilai tinggi baik dari sistem kerja perusahaan maupun dari produk yang dihasilkan secara utuh dan terpercaya.

DAFTAR REFERENSI

- Ashari, N. S., et al. (2020). Kinerja aparatur terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*, 8(3), 184-189.
- Badraiq, J. F. (2019). Pengaruh kualitas kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di Sempurna Textile Tegal. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Sakti Tegal.
- Cahyadi, M. S. (2017). Pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Thamrin Brothers (Yamaha Sentral) Palembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Darmadi, D. (2018). Manajemen sumber daya manusia kepala sekolah: Melejitkan produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Jakarta: CV Budi Utama.
- Efendi, B., Arifin, D., & Zebua, A. (2023). Analysis of the application for inflation monetary variables on the income of corn farmers in Medan Krio Village. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 17(3), 780-786.
- Fadlan, A., & Pratama, A. (2024). The analysis of tilapia exports on regional original revenue (ROR) of Dairi Regency, North Sumatra. *Lead Journal of Economy and Administration*, 2(3), 114-124.
- Faried, A. I., Hasanah, U., & Sembiring, R. (2023). Impact of Arabica coffee production on social welfare: A comprehensive analysis. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 310-320.
- Ferine, K. F., & Juniarti. (2022). Pelayanan SDM. Yogyakarta: Selat Media.
- Hasanah, U., Fadlan, A., Sabilyana, S., & Monica, S. (2023). Affecting rice production on

the income and welfare of rice farmers in Desa Mangga. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 636-648.

- Nasution, L. N., Siregar, A., & Rangkuty, D. M. (2023, September). Integration of financial capability and the economy of North Sumatra (Panel regression model). In *The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST)* (Vol. 2, No. 2, pp. 182-190).
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does foreign debt have an impact on Indonesia's foreign exchange reserves? *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rangkuty, D. M., Nasution, L. N., Hasyati, Z., Siregar, S. D., Firmansyah, D., & Rusiadi, R. (2024, February). How is the monetary and fiscal policy related to international trade? In *International Conference on Humanity Education and Society (ICHES)* (Vol. 3, No. 1).
- Rusiadi, R., Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The influence of natural resources, energy consumption, and renewable energy on economic growth in ASEAN region countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Rusiadi, R., Yusuf, M., & Adivia, A. (2024). Mampuh circular-economy mendukung green building dan green sustainable development di ABRIC countries? *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 81-90.
- Rusiadi, S., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: Penerbit USU Press.
- Samsuddin, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia. (Edisi revisi).
- Sari, W. I., Sanny, A., & Yanti, E. D. (2023, March). Analysis of digital economic transformation in improving the economy of home industries in Kota Pari Village. In *Proceeding of The International Conference on Economics and Business* (Vol. 2, No. 1, pp. 01-16).
- Siregar, K. H. (2023, December). Analysis of efficiency Islamic banking in Indonesia: Stochastic frontier approach. In *International Conference on Islamic Community Studies* (Vol. 1, pp. 199-206).
- Sofyan, B. (2015). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, S. (2023). Analisis pembentukan BUMDes dalam mendukung pembangunan desa mandiri di Desa Lae Gambir Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(6), 3136-3147.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. (Edisi revisi).