

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. ANDALAS GLOBAL UTAMA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : M. Azmi Fahrizi
NPM : 2205160341
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. AZMI FAHRIZI
NPM : 2205160341
Program Studi : MANAJEMEN
Konsepsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROGRAM PALATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ANDALAS GLOBAL UTAMA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

oc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing

Prof. Dr. PAJAR PASARIBU, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : M. AZMI FAHRIZI
N.P.M : 2205160341
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ANDALAS
GLOBAL UTAMA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



D. KADIMAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : M. Azmi Fahrizi
NPM : 2205160341
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Andalas Global Utama

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang Penelitian harus di Ceritakan Inti dari Masalah Pada Setiap Variabel.	30/26	
Bab 2	Teori dan Hasil Penelitian harus dikutip 10 tahun terakhir.		
Bab 3	Populasi dan Sampel harus jelas dan di dukung oleh teori	6/26	
Bab 4	Pembahasan harus lebih di jelaskan lebih luas lagi agar mudah di pahami		
Bab 5	Kesimpulan harus di buat Inti dari Hasil Penelitian	13/26	
Daftar Pustaka	Harus Menggunakan Mandalay.	6/26 3	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Meju Sidang Meja Hijau.	30/26 3	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M. Azmi Fahrizi
N.P.M : 2205160341
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Andalas Global Utama

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



M. Azmi Fahrizi

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ANDALAS GLOBAL UTAMA

M. AZMI FAHRIZI

2205160341

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Andalas Global Utama. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2025 hingga Maret 2026. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengumpulkan data kuesioner dan menganalisisnya melalui aplikasi SPSS versi 27. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Andalas Global Utama yang berjumlah 33 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta program pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai *R-Square* menunjukkan 88% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh program pelatihan dan pengembangan karier.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Pengembangan Karier, Program Pelatihan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT PROGRAMS ON WORK PRODUCTIVITY AT PT. ANDALAS GLOBAL UTAMA

M. AZMI FAHRIZI

2205160341

*Management Study Program, Faculty of Economic And Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

This study aims to analyze the effect of the Training and Career Development Program on Work Productivity at PT. Andalas Global Utama. This study was conducted from December 2025 to March 2026. The type of research conducted is quantitative research, the data used is primary data by collecting questionnaire data and analyzing it using the SPSS version 27 application. The study population is all employees of PT. Andalas Global Utama, totaling 33 people with a saturated sample sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire and the data analysis technique uses multiple linear regression tests. The results of this study prove that training programs have a significant effect on work productivity, career development has a significant effect on work productivity, and training and career development programs simultaneously have a significant effect on work productivity. The R-Square value shows that 88% of work productivity variables are influenced by training and career development programs.

Keywords: *Work Productivity, Career Development, Training Programs*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Andalas Global Utama”**.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Sugiharto dan Ibunda Nurhabiby, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis, yang memberikan semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir.
9. Ibu Raihanah Daulay, SE. M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan serta bantuan dan arahan selama proses perkuliahan
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan Tugas Akhir ini.
11. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah jalannya pembuatan tugas akhir ini.
12. Kakak Ayu Ardellya, S.Kep.Ns., Adik Nabila Anisya Ramadani, Adik Muhammad Abidzar Ar'rafif serta para sahabat M. Reza Pahlevi Harahap,

M. Satria, Bintang Pramana, dan Alvansyah yang telah memberikan doa serta dukungannya terhadap penulisan Tugas Akhir penulis ini.

Penulis berharap bahwa Tugas Akhir ini dapat berguna untuk dibaca dan pelajari. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis juga berharap bahwa tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2026
Penulis

M. Azmi Fahrizi
NPM. 2205160341

DAFTAR ISI

	Hal.
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Produktivitas Kerja	8
2.1.2 Program Pelatihan	12
2.1.3 Pengembangan Karier	19
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	25
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja.....	26
2.2.3 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja	26
2.3 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30

3.3.1	Tempat Penelitian.....	30
3.3.2	Waktu Penelitian	31
3.4	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel.....	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6	Instrumen Validitas dan Reliabilitas Data	33
3.6.1	Uji Validitas	33
3.6.2	Uji Reliabilitas	34
3.7	Teknik Analisis Data	35
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.7.3	Uji Hipotesis	38
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	41
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Deskripsi Data Penelitian.....	42
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.1.4	Uji Kualitas Data.....	50
4.2	Analisis Data.....	53
4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4.2.3	Uji Hipotesis	59
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.3.1	Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	62
4.3.2	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja.....	63
4.3.3	Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja	64
BAB 5	PENUTUP	67

5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
5.3 Batasan Penelitian.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Diagram Histogram	54
Gambar 4.2 Grafik Probability Plot	55
Gambar 4.3 Diagram Scatterplot.....	57

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Observasi Penelitian Pada PT. Andalas Global Utama.....	3
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Rencana Waktu Penelitian	31
Tabel 3.3 Skala Likert.....	33
Tabel 3.4 Pedoman Koefisien Determinasi	41
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	42
Tabel 4.2 Deskripsi Angket Produktivitas Kerja	44
Tabel 4.3 Deskripsi Angket Program Pelatihan.....	46
Tabel 4.4 Deskripsi Angket Pengembangan Karier.....	48
Tabel 4.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	50
Tabel 4.6 Uji Validitas Program Pelatihan	50
Tabel 4.7 Uji Validitas Pengembangan Karier	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	52
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Program Pelatihan	52
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Pengembangan Karier	52
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov-Smirnov	53
Tabel 4.12 Uji Tolerance Dan Variance Inflation Factor	56
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.14 Uji-t Hipotesis.....	59
Tabel 4.15 Uji-F Hipotesis.....	60
Tabel 4.16 Uji R-Square	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi banyak mengubah personalisasi dalam pengembangan karyawan menjadi lebih adaptif. Banyak orang berpikir bahwa teknologi datang untuk menggantikan peran manusia, namun di era personalia saat ini gelombang teknologi itu sebenarnya hadir untuk memerdekakan manusia. Kemajuan teknologi memungkinkan pencarian kandidat unggul dilakukan melalui solusi pengembangan yang lebih akurat. Teknologi saat ini bukan lagi sekadar alat bantu namun bertransformasi menjadi arsitek utama yang mengubah *mindset* tentang cara kita bekerja, berinteraksi, dan memaknai produktivitas.

Produktivitas kerja merupakan manifestasi dari pertumbuhan kapasitas manusia sebagai SDM modern. Perkembangannya telah menjadi skalabilitas talenta dengan peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan pendalaman keterampilan (*reskilling*) yang memaksa karyawan memiliki kapasitas mental dan teknis yang lebih tajam untuk menyelesaikan masalah kompleks dengan cara yang lebih efisien. Pada perspektif sosiologi dan antropologi, modernisasi selalu diprioritaskan untuk mengubah cara pandang lama menjadi modern dan lebih baik (Rambe dkk., 2023). Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dalam tingkat motivasi seseorang (Fauzan dkk., 2023).

Dengan memaksimalkan penyediaan sumber daya oleh perusahaan secara tepat, maka karyawannya dapat memiliki produktivitas tinggi yang diperlukan untuk bekerja. Dukungan perusahaan itu sangat luas, misalnya mengadakan program pelatihan yang disediakan khusus untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Perusahaan juga dapat mendukung pengembangan karier untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam berkarir. Oleh karena itu perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya memiliki kemauan untuk maju agar kinerja mereka meningkat (Maharani dkk., 2022).

Namun berbagai tantangan dari internal maupun eksternal secara perlahan dapat menghambat peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan. Gejala internal pada perusahaan biasanya timbul ketika kepemimpinan menjadi tidak lagi efektif seperti komunikasi yang buruk, kurangnya keterampilan karyawan serta kurang keterlibatan karyawan mendorong sulitnya mencapai kinerja yang diinginkan (Suhanta dkk., 2022). Sehingga dalam kasus seperti ini penting bagi perusahaan untuk melaksanakan program-program pengembangan kemampuan karyawan yang berguna untuk meningkatkan produktivitasnya saat bekerja.

Penulis melakukan observasi secara tertuju pada sebuah perusahaan industri yang bergerak di bidang konstruksi yaitu pada PT. Andalas Global Utama yang berada di Kota Medan. Di dalam perusahaan ini terdapat 33 orang karyawan yang bekerja secara penuh waktu. Penulis beranggapan bahwa dengan jam kerja yang padat, terus-menerus serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan membuat produktivitas perusahaan meningkat. Namun perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan yang dimiliki karyawannya, seperti halnya penggunaan

waktu bekerja yang tinggi dan tugas-tugas yang dikerjakan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan menurunkan kinerja mereka secara perlahan.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Observasi Penelitian Pada PT. Andalas Global Utama

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Variabel Produktivitas Kerja			
1.	Apakah instruksi pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik?	14	19
2.	Apakah bapak ibu merasa ruang kantor terasa nyaman?	11	22
3.	Apakah proses persetujuan pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah?	5	28
Variabel Program Pelatihan			
1.	Apakah bapak ibu ingin mengikuti pelatihan apabila difasilitasi oleh kantor?	26	7
2.	Apakah bapak ibu memiliki waktu untuk dapat menguasai teknologi baru?	9	28
3.	Apakah perubahan teknologi membebani pemikiran bahwa bapak ibu bisa digantikan oleh karyawan baru yg lebih memahami teknologi?	26	7
Variabel Pengembangan Karier			
1.	Apakah bapak ibu berharap perusahaan mendukung pengembangan karier karyawan?	30	3
2.	Apakah bapak ibu berani menerima tanggung jawab besar apabila diembankan terhadap anda?	13	20
3.	Apakah bapak ibu memiliki tujuan karier yang jelas di perusahaan ini?	15	18

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

Hasil observasi telah dikumpulkan dari survei terhadap karyawan pada PT. Andalas Global Utama. Yang menjadi perhatian penulis adalah karyawan cenderung ingin meningkatkan kompetensinya melalui program pelatihan agar dapat mendorong adaptasi terhadap perubahan misalnya penggunaan teknologi baru. Namun dengan padatnya jadwal kerja membuat karyawan tidak memiliki waktu untuk mempelajari penggunaan teknologi yang diadopsi oleh perusahaan. Disamping itu, karyawan disana sadar bahwa jika mereka tidak menguasai teknologi maka posisi mereka bisa digantikan oleh sistem atau tenaga kerja yang lebih melek teknologi.

Hasil observasi juga memberikan gambaran karyawan bahwa mereka menaruh ekspektasi tinggi terhadap capaian kerja mereka dengan harapan bisa menunjang pengembangan karier mereka pada perusahaan. Namun disamping itu karyawan masih takut mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan memilih tetap bekerja di posisinya sekarang. Selain itu karyawan juga sulit dalam menentukan arah karier yang tepat karena perubahan era digital sehingga mereka khawatir kehilangan peluang bekerja.

Hasil observasi juga menyatakan bahwa karyawan bingung dengan kurangnya kejelasan prioritas yang terjadi di perusahaan karena tuntutan pekerjaan menganggap seluruh tugas bersifat mendesak dan harus diselesaikan secara tepat. Selain itu karyawan yang berada di ruang kantor merasa ruang kerja tidak nyaman karena suara bising dari mesin industri yang menyebabkan hilangnya fokus dalam bekerja. Kemudian meskipun tuntutan pekerjaan yang besar, proses persetujuan dalam bekerja dinilai rumit dan bertingkat-tingkat yang

menyebabkan pekerjaan mereka tertunda, termasuk juga agenda rapat yang terlalu rutin sehingga memotong waktu dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Andalas Global Utama.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan di PT. Andalas Global Utama belum optimal, terlihat dari tingginya beban pekerjaan yang harus dilalui oleh karyawan.
2. Program pelatihan karyawan di PT. Andalas Global Utama sepertinya harus diberikan, terlihat dari tingginya minat karyawan untuk mempelajari teknologi baru.
3. Pengembangan karier karyawan di PT. Andalas Global Utama perlu menjadi perhatian oleh pemangku kepentingan, terlihat dari banyaknya karyawan yang berharap untuk maju mereka namun masih ragu terhadap kebijakan perusahaan saat ini.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel program pelatihan dan pengembangan karier pada PT. Andalas Global Utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengurai rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara program pelatihan dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian maka penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memperluas kajian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja serta pengaruh dari program pelatihan dan pengembangan karier.

2. Manfaat praktis

- a. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi untuk PT. Andalas Global Utama sebagai bahan masukan serta saran yang berguna dalam peningkatan kinerja perusahaan.
- b. Penulis berharap penelitian ini turut bermanfaat sebagai tambahan informasi dan pembaharuan referensi yang diperlukan serta pembandingan bagi penelitian di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut International Labour Organization (ILO, 2019) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan output barang dan jasa, yang menjadi indikator kunci pembangunan ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Sedangkan World Bank (2022) mendefinisikan pertumbuhan produktivitas sebagai hasil dari peningkatan modal manusia (human capital) dan efisiensi operasional melalui inovasi.

Menurut Sutrisno (2017) produktivitas adalah sebuah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas dipandang sebagai filosofi atau dorongan internal yang mencerminkan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada (Tohardi, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara sederhana, kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai sejauh mana seseorang, tim, atau organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Menurut Wibowo (2016) produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya tentang apa yang dihasilkan, namun juga bagaimana cara melakukannya. Produktivitas kerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggabungkan dua dimensi utama dalam dunia kerja yaitu tentang efisiensi (produktivitas) dan efektivitas (kinerja). Produktivitas memiliki fokus pada rasio, artinya menghitung waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan dalam mencapai sebuah hasil yang diinginkan. Kinerja berfokus pada hasil akhir dan perilaku, artinya adalah target yang ingin dicapai, kelayakan atau kualitas, serta perilaku yang sesuai dengan standar. Produktivitas kerja adalah titik dimana seseorang mencapai target (kinerja) dengan cara paling produktif (Mahawati dkk., 2021).

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran keberhasilan karyawan atau perusahaan dalam mencapai target kerja dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2021) produktivitas kerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang. Artinya meskipun seseorang sangat pintar dan termotivasi, kinerjanya akan tetap rendah jika ia tidak diberikan peluang atau dukungan lingkungan (seperti alat kerja yang memadai atau wewenang) untuk berprestasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) tujuan produktivitas kerja adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Secara umum tujuannya meliputi:

1. Meningkatkan laba

Dengan produktivitas yang tinggi, biaya per unit dapat ditekan sehingga margin keuntungan perusahaan meningkat.

2. Keberhasilan usaha

Menjadi alat ukur utama apakah sebuah bisnis berjalan dengan sukses atau tidak.

3. Pencapaian hasil optimal

Memastikan karyawan mau dan mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang direncanakan.

Sedangkan menurut Rivai (2014) manfaat dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karier

Menjadi dasar utama bagi manajemen untuk memberikan promosi, mutasi, atau penugasan khusus.

2. Peningkatan motivasi

Umpan balik atas kinerja yang baik meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

3. Keadilan kompensasi

Memastikan karyawan mendapatkan imbalan (bonus/kenaikan gaji) yang sesuai dengan kontribusi nyatanya.

4. Identifikasi kebutuhan pelatihan

Karyawan dapat mengetahui area mana yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan (*training*) agar kemampuannya terus berkembang.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas kerja dapat diukur melalui kriteria berikut:

1. *Output oriented*

Keberhasilan diukur berdasarkan pencapaian indikator kerja utama, bukan sekadar kehadiran fisik di kantor. Artinya karena yang dinilai adalah produk akhir, maka individu sering kali diberikan kebebasan untuk menentukan cara kerja, tempat kerja, atau urutan tugasnya, selama hasil yang diminta selesai tepat waktu dan sesuai standar.

2. *Time management*

Membedakan mana yang penting dan mana yang hanya sekadar mendesak dengan menentukan apa yang harus dilakukan dan dijalankan sesuai rencana dengan menghindari penundaan pekerjaan.

3. *Cost efficiency*

Mengubah proses atau cara kerja agar hasil yang sama (atau lebih baik) dapat dicapai dengan biaya yang lebih rendah. Tindakan ini mengurangi pengeluaran dengan cara menghentikan pemborosan dalam penggunaan sumber daya yang ada.

4. *Continuous improvement*

Mengidentifikasi peluang perbaikan dan merencanakan perubahan dengan menguji dan menganalisis hasil uji coba untuk meningkatkan produktivitas (*plan, do, check, act cycle*).

2.1.2 Program Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Program Pelatihan

Menurut Arikunto dan Safrudin (2018) secara umum, program merupakan rencana atau unit kegiatan yang merupakan realisasi kebijakan, berlangsung berkelanjutan dalam organisasi. Secara khusus program adalah rencana kegiatan jangka pendek, dan saling terkait yang dirancang untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Program didefinisikan sebagai kesatuan kegiatan yang menjadi implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan dalam sebuah organisasi. Program adalah rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan, atau seperangkat kegiatan yang diatur untuk mencapai tujuan tertentu (KBBI, 2016).

Menurut Andayani dan Hirawati (2021) pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Pelatihan (atau *training*) secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu proses belajar-mengajar yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap seseorang agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan lebih baik. Konsep pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi peserta kini bertransformasi secara dinamis dan modern. Inovasi dalam model pengembangan kapasitas, seperti *capacity building* dan pemberdayaan, tidak lagi terbatas pada sektor bisnis, melainkan telah merambah ke berbagai lembaga profesional. Evolusi ini dipicu oleh adaptasi terhadap kebutuhan metodologi pembelajaran, evaluasi, serta tuntutan kompleksitas global (Apriliana, 2021).

Menurut Salsabila dan Fadli (2023) program pelatihan adalah suatu metode yang digunakan untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk meningkatkan keterampilan, pengamanan, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan seorang individu. Program pelatihan merupakan langkah strategis organisasi untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Melalui pendekatan yang sistematis, karyawan dipacu untuk mengoptimalkan aspek kognitif, keterampilan, serta sikap kerja demi memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian target dan visi perusahaan (Hidayah dkk., 2023).

Menurut Sahir dkk. (2023) program pelatihan adalah serangkaian aktivitas pendidikan yang direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi spesifik individu dalam jangka waktu tertentu. Program Pelatihan dan

Pengembangan SDM dirancang untuk memacu performa karyawan agar lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain memotivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik, kegiatan ini juga mempersiapkan mereka menghadapi penilaian kinerja sebagai tolok ukur promosi dan penyesuaian kompensasi. Fokus utamanya adalah pengayaan keterampilan dan pengetahuan yang menjadi landasan dalam meningkatkan standar kualitas kerja secara berkelanjutan (Wijaya, 2023).

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, program pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan agar selaras dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi. Program pelatihan merupakan sebuah instrumen peningkatan kompetensi berdasarkan beberapa komponen penilaian dan berguna sebagai investasi strategis yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) beberapa faktor berikut dapat mempengaruhi pelatihan:

1. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah individu atau kelompok karyawan yang menjadi subjek utama dalam proses pembelajaran. Mereka adalah aset organisasi yang dipilih untuk mengikuti program tertentu guna meningkatkan kompetensi, memperbaiki kinerja, atau mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih.

2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai. Instruktur atau pelatih dalam program pelatihan adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk memfasilitasi proses pembelajaran, menyampaikan materi, dan membimbing peserta agar mencapai kompetensi yang diharapkan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan adalah seluruh muatan informasi, pengetahuan, teknik, atau instruksi yang disusun secara sistematis untuk diberikan kepada peserta pelatihan. Materi ini merupakan isi utama yang dirancang untuk menjawab kesenjangan kompetensi yang dimiliki karyawan.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan adalah tempat fisik atau platform digital di mana seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran diselenggarakan. Penentuan lokasi merupakan keputusan strategis karena letak geografis dan fasilitas tempat tersebut sangat menentukan kenyamanan peserta serta efektivitas penyampaian materi.

5. Lingkungan pelatihan

Lingkungan pelatihan adalah seluruh kondisi, situasi, dan suasana di mana proses pembelajaran berlangsung. Lingkungan ini mencakup dua dimensi utama: lingkungan fisik dan lingkungan psikologis (sosial) yang secara langsung memengaruhi efektivitas penyerapan materi oleh peserta.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan adalah rentang waktu atau lamanya sebuah program dilaksanakan (misalnya: jam, hari, atau minggu) untuk mentransformasikan materi kepada peserta.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Program Pelatihan

Tujuan dari program pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2016) yaitu:

1. Produktivitas dalam meningkatkan hasil kerja

Merupakan output dari hasil yang diperoleh dengan input yaitu sumber daya yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan biaya untuk mencapai efisiensi yang maksimal.

2. Keahlian dalam meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial

Merupakan proses pengembangan kompetensi yang berfokus pada dua pilar utama performa karyawan yaitu kemampuan operasional (*hard skills*) dan kemampuan pengelolaan (*soft skills*).

3. Moral dalam meningkatkan semangat kerja karyawan

Merupakan kondisi mental dan emosional individu atau kelompok yang mencerminkan tingkat kepuasan, kepercayaan diri, dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

4. Kesehatan dan keamanan yang dapat mencegah kecelakaan kerja

Merupakan upaya sistematis untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, prosedur, dan kesadaran akan risiko guna menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari bahaya serta mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Manfaat pelatihan menurut Saputra dkk. (2022) diantaranya:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas

Upaya ganda untuk menaikkan jumlah hasil kerja (volume) sekaligus memperbaiki standar keunggulan hasil tersebut (mutu) dengan menggunakan sumber daya secara efisien.

2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima

Dalam manajemen pelatihan, konsep ini sangat krusial karena semakin cepat karyawan mencapai standar kinerja yang diterima, semakin cepat pula perusahaan mendapatkan pengembalian investasi (*Return on Investment*) dari gaji dan biaya pelatihan yang telah dikeluarkan.

3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan

Kondisi ini disebut menguntungkan karena menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan yang sehat akan menurunkan tingkat stres, meningkatkan adaptabilitas, dan menciptakan *employer branding*.

4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

Pelatihan menjadi instrumen utama dalam perencanaan SDM sehingga dapat menjaga stabilitas organisasi dengan melakukan efisiensi biaya namun tetap mengutamakan pengembangan karier karyawan serta beradaptasi pada teknologi.

5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja

Pelatihan dapat menjadi manajemen risiko, hal ini merujuk pada seberapa sering kecelakaan terjadi dalam periode tertentu, penurunan frekuensi dicapai melalui perubahan perilaku dengan menegatkan standar operasional sehingga meningkatkan kesadaran risiko.

6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka

Dalam manajemen SDM modern, ini sering disebut dengan istilah Pengembangan Diri (*Personal Development*). Perusahaan memandang bahwa karyawan merupakan individu utuh yang memiliki potensi, aspirasi, dan kebutuhan untuk bertumbuh secara personal.

2.1.2.4 Indikator Program Pelatihan

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa pelatihan dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Instruktur

Instruktur adalah tenaga pendidik atau tenaga ahli yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan bimbingan, pengetahuan, serta keterampilan teknis kepada peserta pelatihan dalam suatu bidang tertentu.

2. Peserta

Peserta pelatihan adalah individu atau sekelompok orang yang menjadi target utama dalam suatu program pengembangan untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan, atau mengubah sikap agar sesuai dengan standar yang diinginkan organisasi.

3. Materi

Materi pelatihan adalah seluruh bahan, informasi, pengetahuan, dan instruksi yang disusun secara sistematis untuk disampaikan kepada peserta guna mencapai tujuan pembelajaran tertentu.

4. Metode

Metode pelatihan adalah teknik atau cara yang digunakan oleh instruktur untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

5. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan secara umum adalah untuk memperpendek celah (*gap*) antara kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini dengan kompetensi yang diharapkan oleh organisasi.

Sedangkan Rivai (2018) menekankan indikator yang lebih berfokus pada operasional dan hasil nyata bagi organisasi, berikut merupakan indikator pelatihan:

1. Isi program

Kesesuaian antara kurikulum dengan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*).

2. Keterampilan yang diperoleh

Sejauh mana peserta menguasai kompetensi baru setelah pelatihan.

3. Perubahan perilaku

Perbaikan sikap dan cara kerja karyawan saat kembali ke lingkungan kerja.

4. Peningkatan produktivitas

Adanya dampak positif terhadap hasil kerja secara kuantitatif.

2.1.3 Pengembangan Karier

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan adalah perubahan yang progresif dan berkesinambungan dalam diri individu dari lahir sampai mati. Dalam konteks yang lebih luas, ini mencakup peningkatan kapasitas sistem untuk menghasilkan barang atau jasa yang lebih baik (Thalib, 2010).

Menurut Dessler (2017) mendefinisikan karier sebagai posisi kerja yang diduduki seseorang selama bertahun-tahun. Namun, ia menekankan bahwa di era modern, karier lebih merupakan proses berkelanjutan dari pembelajaran dan pembentukan identitas profesional yang tidak lagi terbatas pada satu perusahaan saja. Karier adalah pola pengalaman kerja yang terkait dengan aktivitas kerja (seperti tugas, jabatan, dan tanggung jawab) serta nilai-nilai, motivasi, dan aspirasi pribadi seseorang selama masa hidupnya (Noe, 2017).

Menurut Rulianti dan Nurpribadi (2023), pengembangan karier merupakan paradigma baru sistem karier dalam organisasi, meletakkan idealisme dan daya juang untuk mewujudkan ide tersebut, kompetensi, penguasaan informasi, teknologi dan penguasaan bahasa asing sebagai kunci utamabagi individu menuju sukses. Pengembangan karier merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan kariernya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karier karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan (Sari dkk., 2023).

Menurut Yasmin dkk. (2024) perencanaan dan pengembangan karier dapat bermanfaat bagi individu maupun organisasi. Melalui program pengembangan

karier, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya, menurunkan tingkat turnover karyawan yang dapat menghemat biaya dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja, dan pastinya meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Pengembangan karier adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Karier adalah kelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang (Yolinza dan Marlius, 2023).

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, secara umum pengembangan karier adalah proses formal dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi maupun individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang agar dapat memenuhi kebutuhan karier di masa depan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan karier dipengaruhi oleh:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja atau sering disebut dengan kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengakuan

Pengakuan kerja (*work recognition*) adalah bentuk apresiasi atau pemberian penghargaan kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, atau perilaku positif mereka di tempat kerja.

3. Kesetiaan (Loyalitas)

Loyalitas atau kesetiaan karyawan adalah kesediaan emosional dan perilaku seorang karyawan untuk tetap bertahan, mendukung, dan memberikan kontribusi terbaiknya kepada organisasi dalam jangka panjang.

4. Pendidikan dan pelatihan

Peningkatan keahlian karyawan yang didapat secara formal dan merupakan investasi untuk kapasitas masa depan perusahaan.

5. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal kerja adalah kemampuan dan proses interaksi seorang karyawan dengan orang lain di lingkungan kerja, baik itu atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Dalam pengembangan karier, hubungan ini sering disebut sebagai *soft skill* yang sangat menentukan seberapa jauh seseorang bisa melangkah dalam hierarki organisasi.

Sedangkan Dessler (2017) menekankan bahwa pengembangan karier dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lebih luas, yaitu:

1. Siklus hidup karier

Setiap individu berada pada tahap tertentu misalnya eksplorasi, pemantapan, atau pemeliharaan sehingga mempengaruhi motivasi mereka dalam mengembangkan karier.

2. Jangkar karier

Nilai-nilai kemandirian dan kreativitas yang tidak akan dilepaskan oleh seseorang.

3. Dukungan organisasi

Ketersediaan program mentoring, konseling karier, dan sistem promosi yang adil.

2.1.3.3 Prinsip Pengembangan Karier

Menurut Saydam (2015), mengemukakan beberapa prinsip pengembangan karier yang menjadi acuan perusahaan:

1. Prinsip keadilan

Pengembangan karier harus didasarkan pada objektivitas, bukan pilih kasih atau nepotisme. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk maju.

2. Prinsip kematangan

Karyawan harus memiliki kematangan secara mental dan kompetensi sebelum dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Prinsip kebutuhan

Program pengembangan harus disesuaikan dengan kebutuhan nyata organisasi dan aspirasi individu.

4. Prinsip transparansi

Jalur karier (*career path*) harus diumumkan secara terbuka agar karyawan tahu apa yang harus mereka capai untuk naik jabatan.

Menurut Siagian (2015) pengembangan karier memiliki prinsip yang menekankan sisi administratif dan psikologis sebagai berikut:

1. Persamaan kesempatan

Tidak boleh ada diskriminasi (gender, suku, atau agama) dalam pemberian kesempatan pengembangan.

2. Dukungan atasan langsung

Atasan harus bertindak sebagai pelatih (*coach*) dan mentor bagi bawahannya.

3. Informasi karier

Perusahaan wajib memberikan informasi mengenai lowongan internal dan persyaratan kualifikasinya secara rutin.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2015) pengembangan karier memiliki indikator sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier

Mendapatkan kesempatan dan imbalan yang proporsional berdasarkan kontribusi, kompetensi, dan kebutuhan mereka (*organizational justice*).

2. Kepedulian para atasan langsung

Kepedulian atasan langsung dianggap sebagai representasi dari kepedulian organisasi (*perceived organizational support*).

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Menyampaikan informasi karier secara rutin agar karyawan dapat mempersiapkan diri misalnya: *job posting*, *career path*, dan *succession planning*.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Karyawan yang memiliki minat tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang melampaui standar karena mereka melihat adanya peluang untuk maju.

5. Tingkat kepuasan

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (*job satisfaction*).

Sedangkan menurut DuBrin (2020) pengembangan karier dilihat berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi

Karyawan harus menguasai keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan dunia seperti penguasaan AI (*artificial intelligence*), *digital tools*, dan sebagainya.

2. Jejaring profesional (*networking*)

Pengembangan karier juga merupakan bagian dari perluasan hubungan kerja yang mendukung kemajuan karyawan di perusahaan.

3. Visibilitas

Melihat sejauh mana prestasi dan potensi karyawan yang dapat diketahui oleh para pengambil keputusan (*top management*).

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Program pelatihan dapat memberikan peningkatan terhadap keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitudes*) karyawan. Selain itu dengan melaksanakan program pelatihan maka operasional perusahaan akan berjalan lebih efisien dengan memiliki karyawan yang terlatih dengan baik sehingga cenderung melakukan lebih sedikit kesalahan (*human error*) yang berdampak pada percepatan kerja dan pengurangan limbah atau waktu dalam bertugas. Program pelatihan yang baik juga dapat dianggap sebagai investasi perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat berdedikasi tinggi

terhadap pencapaian target perusahaan serta menjadi bentuk kemandirian perusahaan yang beradaptasi terhadap era teknologi digital.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Wahyuningsih, 2019), (Rabialdy & Sari, 2022), (Loliyana dkk., 2023) yang mengatakan bahwa semakin baik program pelatihan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan karier merupakan investasi jangka panjang yang menyelaraskan kebutuhan individu dengan tujuan perusahaan, dimana secara umum hal ini mempengaruhi produktivitas kinerja melalui mekanisme motivasi serta peningkatan kapasitas berkelanjutan. Ketika karyawan melihat adanya jalur karier yang jelas (*career path*), mereka cenderung merasa memiliki masa depan di perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan dapat menghindari *cost* berlebihan yang disebabkan oleh proses rekrutmen karyawan baru.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Seku & Andriyani, 2023), (Yolinza & Marlius, 2023), (Utiarahman dkk., 2023) yang mengatakan bahwa semakin baik pengembangan karier maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan.

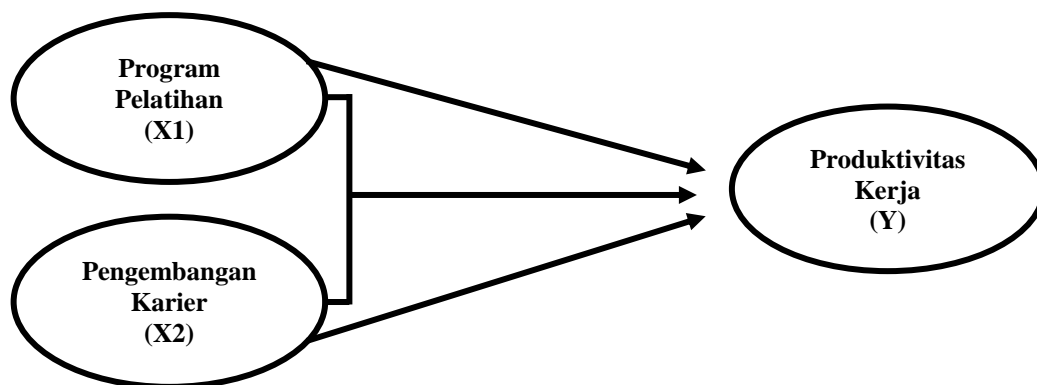
2.2.3 Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja

Kedua variabel yaitu program pelatihan serta pengembangan karier memiliki sinergi kuat terhadap produktivitas kinerja dikarenakan pelatihan serta pengembangan karier dapat menghasilkan peningkatan kompetensi yang

dibarengi dengan motivasi berprestasi. Kombinasi kedua variabel ini menciptakan sumber daya manusia yang adaptif untuk perubahan pasar serta teknologi sehingga produktivitas tidak menurun karena karyawan sudah terbiasa belajar melalui pelatihan dan siap beradaptasi dengan peran baru sebagai pengembangan kariernya. Ketika keduanya tidak sejalan maka akan menghambat produktivitas yang mengakibatkan pesaing dapat jauh lebih unggul serta karyawan tidak memiliki kompetensi yang mumpuni untuk mengemban tanggung jawab mengelola perusahaan.

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Sihite dkk., 2023), (Hashari dkk., 2022), (Firdaus dkk., 2024) yang mengatakan bahwa semakin baik program pelatihan serta pengembangan karier maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan.

Untuk menjelaskan pelaksanaan penelitian agar terlihat lebih terarah dan terkonsep maka penulis menggambar kerangka berpikir konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

H1 Ada pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

H2 Ada pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

H3 Ada pengaruh secara simultan antara program pelatihan dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir (Sahir, 2021). Berdasarkan jenis data penelitian, apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif muncul karena terdapat hubungan antar variabel penelitian secara kausal pada variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Program Pelatihan (X_1), Pengembangan Karier (X_2) sebagai variabel independen (variabel bebas), dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan pengembangan karier terhadap produktivitas kinerja pada perusahaan studi kasus PT. Andalas Global Utama.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah titik dimana seseorang mencapai target (kinerja) dengan cara paling produktif.	1. Output oriented 2. Time management 3. Cost efficiency 4. Continuous improvement (Sedarmayanti, 2017)
Program Pelatihan (X ₁)	Program pelatihan adalah serangkaian aktivitas pendidikan yang direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi spesifik individu dalam jangka waktu tertentu.	1. Isi program 2. Keterampilan yang diperoleh 3. Perubahan perilaku 4. Peningkatan produktivitas (Rivai, 2018).
Pengembangan Karier (X ₂)	Pengembangan karier adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun.	1. Peningkatan kompetensi 2. Jejaring profesional (<i>networking</i>) 3. Visibilitas (DuBrin, 2020).

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Andalas Global Utama yang beralamat di Jalan Letda Sujono Nomor 260, Kelurahan Bantan Timur, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan Maret 2026. Berikut ini merupakan rincian kegiatan penelitian:

Tabel 3.2
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2025-2026															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal	■															
2.	Pengajuan Judul		■														
3.	Penulisan Proposal			■	■	■	■										
4.	Bimbingan dan Revisi Proposal			■	■	■	■										
5.	Seminar Proposal						■										
6.	Pengumpulan dan Pengolahan Data							■	■	■	■						
7.	Penyusunan Tugas Akhir								■	■	■	■	■	■	■		
8.	Bimbingan Tugas Akhir								■	■	■	■	■	■	■		
9.	Sidang Meja Hijau															■	

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek penelitian yang mempunyai kriteria dan karakteristik khusus untuk dianalisis guna menghasilkan sebuah kesimpulan umum (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian, umumnya wilayah generalisasi mencakup semua elemen yang memiliki kualitas tertentu sesuai ketetapan peneliti, dimana hasil studi terhadap wilayah generalisasi akan digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Populasi yang dimiliki dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Andalas Global Utama yang berjumlah 33 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan representasi atau bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis. Pengambilan sampel bertujuan agar hasil penelitian yang diperoleh dapat digeneralisasikan sehingga mencerminkan kondisi keseluruhan populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Lebih lanjut (Sugiyono, 2019) mengungkapkan apabila populasi yang dimiliki kurang dari (100), maka untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau *total sampling*. Demikian untuk penelitian ini, dengan populasi sebanyak 33 orang memungkinkan peneliti untuk memilih teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 33 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara peneliti untuk memulai penelitiannya dengan memutuskan langkah strategis dan sistematis sehingga penelitian yang dijalankan dapat sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Secara umum teknik pengumpulan data dimulai dari melakukan wawancara pada narasumber, kemudian menyebarkan angket kuesioner dan mengumpulkan studi dokumentasi sebagai data pendukung. Teknik pengumpulan data penelitian ini secara berurutan dilakukan sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang sudah ada, seperti artikel ilmiah, buku, jurnal dan berbagai jenis laporan atau data lainnya yang kredibel dan relevan dengan topik atau tujuan penelitian. Teknik ini sering digunakan sebagai data pendukung (data sekunder).

2. Kuesioner

Kuesioner ialah suatu teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam pengukuran data yang berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket tertutup dengan hanya memilih jawaban yang sudah disediakan berupa beberapa pernyataan yang menggunakan Skala Likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sejumlah pernyataan yang dilontarkan kepada responden dengan rentang dimulai dari “Sangat setuju” sampai dengan “Sangat tidak setuju” dari setiap jawaban akan diberikan dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No.	Notasi	Pernyataan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Instrumen Validitas dan Reliabilitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan mampu mendefinisikan suatu variabel secara akurat. Validitas mencerminkan tingkat akurasi antara data lapangan pada objek penelitian dengan data yang dipaparkan oleh peneliti. Melalui uji validitas, peneliti dapat mengevaluasi ketepatan setiap butir instrumen dalam mengukur variabel tertentu. Menurut

(Sugiyono, 2019) sebuah instrumen riset dianggap valid jika data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi nyata dari objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi (*correlation product moment*) pada uji pearson untuk melihat valid atau tidaknya nilai probabilitas korelasi pengujian pada kuesioner yang mana ketentuannya adalah:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka item dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian validitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 27.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (seperti kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten, stabil, dan dapat dipercaya meskipun digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan pengukuran variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Berikut ini ketentuan kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji distribusi nilai residual suatu model regresi bersifat normal atau tidak normal. Dalam mendeteksi normalitas model regresi dapat menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Pada metode analisis grafik, cara untuk mendeteksi normalitas data yaitu dengan melakukan uji histogram dan normal P-Plot. Sedangkan dalam metode uji statistik dapat menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov yang sering digunakan untuk sampel besar (> 50) atau Shapiro-Wilk lebih akurat dan disarankan untuk sampel kecil (< 50).

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua metode yaitu analisis grafik menggunakan uji histogram dan normal P-Plot serta uji statistik menggunakan uji Shapiro-Wilk. Pengujian ini dilakukan karena jumlah sampel yang dimiliki tergolong kecil yaitu 33 sampel.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat (linear) antar variabel independen dalam sebuah model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang terlalu tinggi antar variabel independennya. Jika variabel X saling berhubungan terlalu kuat, maka akan sulit bagi model untuk menentukan variabel mana yang sebenarnya mempengaruhi variabel Y.

Cara mendeteksi multikolinearitas dengan metode paling umum dan akurat adalah melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Dalam pengujian dengan metode ini, kriteria pengambilan keputusannya yaitu

1. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (*error*) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas (variens residualnya tetap atau konstan). Jika model regresi adalah heteroskedastisitas maka koefisien tidak efisien atau secara sederhana akan menyebabkan hasil uji t dan uji F tidak akurat.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan pada uji *scatterplot* adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis hubungan secara linear yang disebabkan oleh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap variabel Y apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel X terhadap variabel Y mengalami kenaikan atau penurunan.

Pada penelitian ini, metode regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel yaitu Program Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada perusahaan PT. Andalas Global Utama. Berikut merupakan rumus regresi linear berganda yang digunakan:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Program Pelatihan

X2 = Pengembangan Karier

a = Konstanta

b = Besaran koefisien masing-masing variabel

e = Standar *error*

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dalam uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Secara sederhana, uji t membantu dalam pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu variabel X yang mempengaruhi variabel Y. Dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₀ = Program pelatihan dan pengembangan karier secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

H_a = Program pelatihan dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

Selanjutnya untuk memutuskan hipotesis yang dapat disimpulkan, maka ditentukan terlebih dahulu nilai t tabel dalam penelitian ini. Berikut cara menentukan nilai t tabel:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

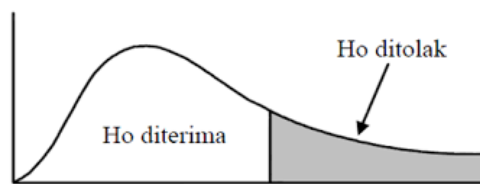
df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstanta

Setelah menentukan t tabel dengan cara seperti di atas, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan kriteria sebagai berikut:



Kriteria pengambilan keputusan:

- 1.) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 2.) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (bahwa variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dalam uji F dilakukan untuk mencari bagaimana hubungan variabel bebas secara serentak mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini artinya uji F merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y .

Pada dasarnya uji-F menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen. Uji-F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Hipotesis awal dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Program pelatihan dan pengembangan karier secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

H_a = Program pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama.

Selanjutnya untuk memutuskan hipotesis yang dapat disimpulkan, maka ditentukan terlebih dahulu nilai F tabel dalam penelitian ini. Berikut cara menentukan nilai F tabel:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

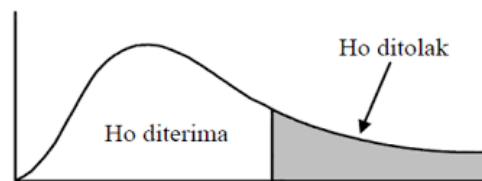
df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstanta

Setelah menentukan F tabel dengan cara seperti di atas, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan kriteria sebagai berikut:



Kriteria pengambilan keputusan:

- 3.) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 4.) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Tingkat hubungan yang kuat dari koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Andalas Global Utama. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2025 hingga Maret 2026. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengumpulkan data kuesioner dan menganalisisnya melalui aplikasi SPSS versi 27. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Andalas Global Utama yang berjumlah 33 orang, kemudian sampel diambil melalui teknik sampel jenuh sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan sampel pengujian.

Selanjutnya dilakukan beberapa tahapan pengujian mulai dari deskripsi variabel dan responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hingga analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	79%
	Perempuan	7	21%
	Total	33	100%
Usia	19-25 tahun	8	24%
	26-30 tahun	8	24%
	31-40 tahun	11	33%

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
	40 ke atas	6	18%
	Total	33	100%
Pendidikan Terakhir	SLTA	18	55%
	Diploma 1-3	5	15%
	D4 - S1	10	30%
	Total	33	100%

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Tabel deskripsi di atas menunjukkan sebaran data yang telah terkumpul dari seluruh sampel penelitian yang ada. Terlihat keterangan parameter dengan masing-masing kelasnya yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin, didapati bahwa sampel yang merupakan laki-laki sebanyak 26 orang dan yang perempuan sebanyak 7 orang, sehingga pada penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.
2. Berdasarkan usia, didapati bahwa sampel yang berusia 19-25 tahun sebanyak 8 orang, 26-30 tahun sebanyak 8 orang, 31-40 tahun sebanyak 11 orang, dan yang 40 tahun ke atas sebanyak 6 orang, sehingga pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir, didapati bahwa sampel yang lulus SLTA sebanyak 18 orang, Diploma 1-3 sebanyak 5 orang, dan D4 – S1 sebanyak 10 orang, sehingga pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang lulus SLTA.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.2
Deskripsi Angket Produktivitas Kerja

Angket Jawaban												
No.	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-			7	21,2%	15	45,5%	11	33,3%	33	100%
2	0	-	1	3%	10	30,3%	11	33,3%	11	33,3%	33	100%
3	0	-	1	3%	12	36,4%	9	27,3%	11	33,3%	33	100%
4	0	-	1	3%	11	33,3%	9	27,3%	12	36,4%	33	100%
5	0	-	0	-	2	6,1%	11	33,3%	9	27,3%	33	100%
6	0	-	0	-	5	15,2%	13	39,4%	15	45,5%	33	100%
7	0	-	0	-	5	15,2%	13	39,4%	15	45,5%	33	100%
8	0	-	0	-	4	12,1%	8	24,2%	21	63,6%	33	100%
9	0	-	0	-	4	12,1%	10	30,3%	19	57,6%	33	100%
10	0	-	1	3%	7	21,2%	8	24,2%	17	51,5%	33	100%

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Saya mengutamakan menyelesaikan tugas yang memberikan dampak besar bagi perusahaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
2. Pada item “Saya memastikan setiap output yang saya hasilkan telah memenuhi standar prosedur (SOP)” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 33,3%.
3. Pada item “Hasil kerja saya jarang dikritik oleh atasan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban netral sebanyak 12 orang atau 36,4%.

4. Pada item “Saya membuat daftar tugas (*to-do list*) sebelum memulai pekerjaan setiap hari” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 36,4%.
5. Pada item “Saya berani berkata “tidak” pada interupsi yang tidak mendesak demi menyelesaikan target” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 33,3%.
6. Pada item “Saya tetap fokus pada tugas utama meskipun ada gangguan dari lingkungan kerja” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
7. Pada item “Saya menggunakan fasilitas kantor (listrik, kertas, tinta printer) hanya untuk keperluan pekerjaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
8. Pada item “Laporan pertanggungjawaban dana yang saya buat selalu akurat dan transparan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 63,6%.
9. Pada item “Saya cepat beradaptasi ketika perusahaan menerapkan sistem atau kebijakan baru” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 57,6%.
10. Pada item “Jika terjadi kesalahan kerja, saya segera mencari akar masalahnya (*root cause*)” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 51,5%.

4.1.3.2 Variabel Program Pelatihan (X1)

Tabel 4.3
Deskripsi Angket Program Pelatihan

Angket Jawaban												
No. Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-	2	6,1%	12	36,4%	10	30,3%	9	27,3%	33	100%
2	0	-	0	-	10	30,3%	16	48,5%	7	21,2%	33	100%
3	0	-	1	3%	13	39,4%	13	39,4%	6	18,2%	33	100%
4	0	-	1	3%	10	30,3%	16	48,5%	6	18,2%	33	100%
5	0	-	2	6,1%	6	18,2%	17	51,5%	8	24,2%	33	100%
6	0	-	1	3%	11	33,3%	16	48,5%	5	15,2%	33	100%
7	0	-	1	3%	10	30,3%	15	45,5%	7	21,2%	33	100%
8	0	-	1	3%	9	27,3%	16	48,5%	7	21,2%	33	100%
9	0	-	2	6,1%	10	30,3%	11	33,3%	10	30,3%	33	100%
10	0	-	0	-	12	36,4%	17	51,5%	4	12,1%	33	100%

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Topik-topik yang dibahas mencakup isu-isu terkini di bidang pekerjaan saya” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban netral sebanyak 12 orang atau 36,4%.
2. Pada item “Kedalaman materi yang diberikan sudah cukup untuk meningkatkan pemahaman saya” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%.
3. Pada item “Alat bantu (*slide* presentasi, modul, video) sangat membantu pemahaman materi” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 13 orang atau 39,4%.

4. Pada item “Saya merasa lebih mahir dalam menggunakan perangkat/software pendukung pekerjaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%.
5. Pada item “Saya dapat menerapkan logika atau analisis baru dalam mengambil keputusan kerja” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 51,5%.
6. Pada item “Saya memiliki wawasan yang lebih luas mengenai standar industri/perusahaan saat ini” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%.
7. Pada item “Saya tidak lagi kembali ke kebiasaan kerja lama yang kurang produktif” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
8. Pada item “Ketika menghadapi masalah, saya spontan merujuk pada prinsip-prinsip yang diajarkan saat pelatihan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 16 orang atau 48,5%.
9. Pada item “Tingkat kesalahan (*error*) dalam pekerjaan saya berkurang drastis berkat materi pelatihan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 33,3%.
10. Pada item “Saya mampu memenuhi *deadline* yang ketat dengan hasil yang tetap berkualitas” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 51,5%.

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karier (X2)

Tabel 4.4
Deskripsi Angket Pengembangan Karier

Angket Jawaban												
No. Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	-	2	6,1%	8	24,2%	12	36,4%	11	33,3%	33	100%
2	0	-	1	3%	10	30,3%	13	39,4%	9	27,3%	33	100%
3	0	-	1	3%	8	24,2%	15	45,5%	9	27,3%	33	100%
4	0	-	1	3%	6	18,2%	15	45,5%	11	33,3%	33	100%
5	0	-	2	6,1%	5	15,2%	12	36,4%	14	42,4%	33	100%
6	0	-	1	3%	7	21,2%	15	45,5%	10	30,3%	33	100%
7	0	-	1	3%	9	27,3%	15	45,5%	8	24,2%	33	100%
8	0	-	1	3%	7	21,2%	13	39,4%	12	36,4%	33	100%
9	0	-	1	3%	9	27,3%	12	36,4%	11	33,3%	33	100%
10	0	-	2	6,1%	12	36,4%	9	27,3%	10	30,3%	33	100%

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Dari hasil pengumpulan kuesioner penelitian, berikut ini dijelaskan mengenai sebaran jawaban angket dari masing item pernyataan:

1. Pada item “Saya merasa lebih siap memikul tanggung jawab yang lebih besar karena keahlian yang saya miliki” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 12 orang atau 36,4%.
2. Pada item “Saya merasa keahlian saya memberikan fleksibilitas untuk berpindah ke unit kerja lain yang lebih menantang (mutasi/rotasi)” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 13 orang atau 39,4%.
3. Pada item “Saya merasa lebih unggul dibandingkan rekan sejawat dalam hal penguasaan teknis pekerjaan” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.

4. Pada item “Saya sering mengikuti kegiatan di luar perusahaan (seminar, komunitas, asosiasi) untuk menambah kenalan baru” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
5. Pada item “Saya secara aktif menjalin hubungan profesional dengan rekan kerja dari departemen yang berbeda” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 42,4%.
6. Pada item “Saya memiliki mentor dalam jejaring saya yang memberikan arahan untuk pengembangan karier saya” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
7. Pada item “Saya merasa percaya diri saat berinteraksi dengan orang-orang baru di lingkungan profesional” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 45,5%.
8. Pada item “Saya memiliki kesempatan untuk mempresentasikan hasil kerja saya langsung kepada manajemen” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 13 orang atau 39,4%.
9. Pada item “Saya dianggap sebagai ahli (*subject matter expert*) di bidang saya oleh rekan-rekan kerja” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 12 orang atau 36,4%.
10. Pada item “Saya dipercaya untuk menangani tanggung jawab yang memiliki profil tinggi (*high-profile*) di kantor” diperoleh frekuensi tertinggi pada jawaban netral sebanyak 12 orang atau 36,4%.

4.1.4 Uji Kualitas Data

4.1.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.5
Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	Produktivitas Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
Output Oriented	Y.1	0,831	0,344	Valid
	Y.2	0,821	0,344	Valid
	Y.3	0,884	0,344	Valid
Time Management	Y.4	0,858	0,344	Valid
	Y.5	0,872	0,344	Valid
	Y.6	0,838	0,344	Valid
Cost Efficiency	Y.7	0,845	0,344	Valid
	Y.8	0,808	0,344	Valid
Continuous Improvement	Y.9	0,882	0,344	Valid
	Y.10	0,803	0,344	Valid

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel uji validitas untuk Produktivitas Kerja, disimpulkan bahwa masing-masing angket pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat sehingga data dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6
Uji Validitas Program Pelatihan

Indikator	Program Pelatihan	r hitung	r tabel	Keterangan
Isi Program	X1.1	0,810	0,344	Valid
	X1.2	0,842	0,344	Valid
	X1.3	0,841	0,344	Valid
Keterampilan yang Diperoleh	X1.4	0,834	0,344	Valid
	X1.5	0,815	0,344	Valid
Perubahan Perilaku	X1.6	0,820	0,344	Valid
	X1.7	0,823	0,344	Valid
	X1.8	0,854	0,344	Valid
Peningkatan Produktivitas	X1.9	0,841	0,344	Valid
	X1.10	0,830	0,344	Valid

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel uji validitas untuk Program Pelatihan, disimpulkan bahwa masing-masing angket pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat sehingga data dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.7
Uji Validitas Pengembangan Karier

Indikator	Pengembangan Karier	r hitung	r tabel	Keterangan
Peningkatan Kompetensi	X2.1	0,870	0,344	Valid
	X2.2	0,818	0,344	Valid
	X2.3	0,820	0,344	Valid
Jejaring Profesional (Networking)	X2.4	0,864	0,344	Valid
	X2.5	0,826	0,344	Valid
	X2.6	0,815	0,344	Valid
	X2.7	0,835	0,344	Valid
Visibilitas	X2.8	0,846	0,344	Valid
	X2.9	0,817	0,344	Valid
	X2.10	0,849	0,344	Valid

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel uji validitas untuk Pengembangan Karier, disimpulkan bahwa masing-masing angket pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat sehingga data dapat digunakan untuk penelitian.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.953	10

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Nilai Cronbach Alpha dari uji reliabilitas untuk Produktivitas Kerja sebesar 0,953. Maka disimpulkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600 atau $0,953 > 0,600$.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Program Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.949	10

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Nilai Cronbach Alpha dari uji reliabilitas untuk Program Pelatihan sebesar 0,949. Maka disimpulkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600 atau $0,949 > 0,600$.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Pengembangan Karier

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.952	10

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Nilai Cronbach Alpha dari uji reliabilitas untuk Pengembangan Karier sebesar 0,952. Maka disimpulkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600 atau $0,952 > 0,600$.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji distribusi nilai residual suatu model regresi bersifat normal atau tidak normal. Pada penelitian ini metode dalam menguji normalitas bergantung pada pengujian Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel yang digunakan yaitu lebih dari 33 sampel. Berikut ini adalah hasil uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 4.11
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.39751196	
Most Extreme Differences	Absolute	0.136	
	Positive	0.136	
	Negative	-0.082	
Test Statistic		0.136	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.128	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.122	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.113
		Upper Bound	0.130

a. Test distribution is Normal.

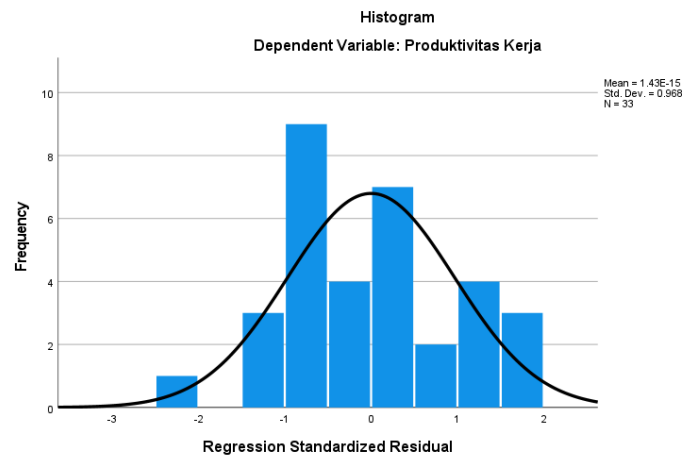
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

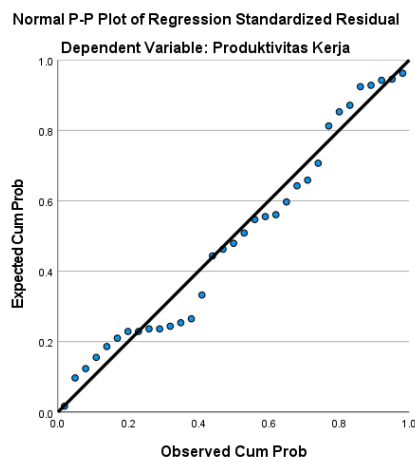
Berdasarkan hasil pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,128. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ yang artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal. Selain itu pengujian dengan pengujian histogram atau kurva sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Histogram

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan diagram histogram, menunjukkan dalam penelitian ini distribusi data dalam kategori normal dikarenakan histogram berbentuk seperti lonceng yang tidak melenceng ke arah kanan maupun ke arah kiri. Selanjutnya akan dilakukan pengujian P-P Plot.



Gambar 4.2 Grafik Probability Plot

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan grafik P-P Plot, menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat (linear) antar variabel independen dalam sebuah model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang terlampau tinggi antar variabel independennya. Cara menendeteksi multikolinearitas dengan metode paling umum dan akurat adalah melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.12
Uji Tolerance Dan Variance Inflation Factor
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Program Pelatihan	0.192	5.207
	Pengembangan Karier	0.192	5.207

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

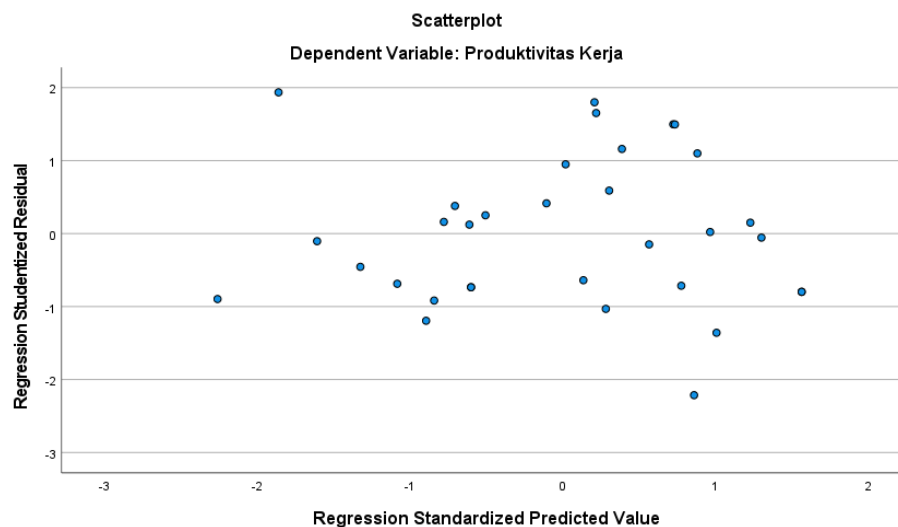
Kesimpulan yang diperoleh yaitu:

1. Program Pelatihan (X_1) memperoleh nilai tolerance $0,192 > 0,1$ serta nilai VIF $5,207 < 10$.
2. Pengembangan Karier (X_2) memperoleh nilai tolerance $0,192 > 0,1$ serta nilai VIF $5,207 < 10$.

Berdasarkan tabel di atas dilihat nilai *tolerance* dan nilai VIF sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (*error*) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas (variens residualnya tetap atau konstan). Berikut ini merupakan hasil pengamatan pada uji heterokedastisitas:



Gambar 4.3 Diagram *Scatterplot*

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis hubungan secara linear yang disebabkan oleh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penggunaannya, analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Program Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), apakah masing-masing variabel bebas memiliki hubungan positif atau negatif terhadap variabel terikat dan untuk memprediksi nilai dari variabel X terhadap variabel Y mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut merupakan hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.068	2.598	
	Program Pelatihan	0.342	0.151	0.327
	Pengembangan Karier	0.613	0.140	0.634

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai regresi linear berganda dengan melihat nilai beta dengan rincian sebagai berikut:

1. Konstanta (Produktivitas Kerja) = 4,068
2. Program Pelatihan (X_1) = 0,342
3. Pengembangan Karier (X_2) = 0,613

Dari hasil tersebut maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,068 + 0,342 + 0,613$$

Sehingga keterangan yang didapatkan yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 4,068 bernilai positif positif, menunjukkan variabel bebas yaitu Program Pelatihan dan Pengembangan Karier dalam keadaan tidak berubah maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 4,068.
2. Nilai koefisien Program Pelatihan (X_1) sebesar 0,342 bernilai positif, sehingga apabila Program Pelatihan meningkat satu kali maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat menjadi 0,342 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

3. Nilai koefisien Pengembangan Karier (X_2) sebesar 0,613 bernilai positif, sehingga apabila Pengembangan Karier meningkat satu kali maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat menjadi 0,613 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel Program Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) dalam mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja (Y). Alasan lain dilakukannya pengujian uji-t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Berdasarkan metode dalam penentuan t-tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n - k$ yaitu $df = 3 - 3 = 30$ maka nilai t-tabel adalah 1,697. Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji-t):

Tabel 4.14
Uji-t Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.068	2.598		1.566	0.128
	Program Pelatihan	0.342	0.151	0.327	2.265	0.031
	Pengembangan Karier	0.613	0.140	0.634	4.393	<0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel uji parsial dapat diketahui bahwa nilai t-hitung hasil pengujian diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung Program Pelatihan (X_1) sebesar 2,265 dan nilai signifikannya 0,031. Maka dapat disimpulkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $2,265 > 1,697$ dan nilai signifikan lebih kecil dari standar error atau $0,031 < 0,05$.
2. Nilai t-hitung Pengembangan Karier (X_2) sebesar 4,393 dan nilai signifikannya 0,001. Maka dapat disimpulkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $4,393 > 1,697$ dan nilai signifikan lebih kecil dari standar error atau $0,001 < 0,05$.

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F atau disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kualitas Produk (X_1) dan Harga (X_2) terhadap variabel Keputusan Pembelian (Y).

Berdasarkan metode dalam penentuan F-tabel menggunakan ketentuan yaitu $df = n - k - 1$ yaitu $df = 33 - 2 - 1 = 30$ sehingga didapat nilai F-tabel sebesar 4,171. Berikut ini adalah hasil uji simultan (uji-F):

Tabel 4.15 Uji-F Hipotesis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1351.395	2	675.698	110.205	<0,001 ^b
	Residual	183.938	30	6.131		
	Total	1535.333	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Program Pelatihan

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Berdasarkan tabel uji simultan dapat diketahui bahwa nilai F-hitung Program Pelatihan dan Pengembangan Karier sebesar 110,205 dan signifikansinya

0,001. Maka dapat disimpulkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $110,205 > 4,171$ dan nilai signifikan lebih kecil dari standar error atau $0,001 < 0,05$.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar 0,9 – 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variabel, sedangkan nilai koefisien korelasi 0,0 menunjukkan hubungan antara kedua variabel sama sekali tidak sempurna.

Tabel 4.16
Uji *R-Square*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.938 ^a	0.880	0.872	2.476

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Program Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: (SPSS Data diolah, 2026)

Nilai diuji dengan determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,880 \times 100\%$$

$$D = 88\%$$

Berdasarkan hitungan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,880 menunjukkan 88% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Program

Pelatihan dan Pengembangan Karier sementara 12% lainnya diduga merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama. Diketahui bahwa hipotesis yang diperoleh adalah H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $2,265 > 1,697$ dan nilai signifikan lebih kecil dari standar error atau $0,031 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam perusahaan, pengadaan pelatihan memiliki manfaat yang sangat besar terhadap seorang karyawan sehingga karyawan tersebut bisa diandalkan oleh perusahaan. Ada beragam program pelatihan yang dapat diikuti oleh karyawan dan tentu saja setiap program pelatihan ini harus difasilitasi oleh perusahaan agar dapat dijalankan dengan baik oleh karyawannya. Hal ini tentu saja menghasilkan output yang baik yaitu loyalitas serta profesionalisme yang tinggi dari karyawan. Pelatihan memiliki manfaat untuk meningkatkan kualitas SDM yang handal dalam menguasai bidangnya bekerja, merasa termotivasi karena didukung secara penuh oleh perusahaan serta mudah beradaptasi dengan ekosistem perusahaan.

Program pelatihan diyakini sebagai upaya peningkatan keterampilan dari karyawan dengan menjadi individu yang lebih cerdas dalam bekerja sehingga bukan sekadar bekerja keras saja. Program pelatihan dapat membekali karyawan dalam menguasai peralatan bekerja sehingga karyawan dapat mengetahui cara menggunakan sesuatu dengan benar dan secara maksimal sehingga akan

menyelesaikan tugas lebih cepat. Dengan keterampilan yang sudah terasah, hambatan teknis yang biasanya memakan waktu berjam-jam diselesaikan dalam hitungan menit. Maka dengan begitu produktivitas kerja bakal lebih tercapai dengan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan (Mahawati dkk., 2021).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Loliyana dkk., 2023), (Abdulah & Rismawati, 2023), (Wulandari dkk., 2024), (Annisa & Riadi, 2023), dan (Priastuti, 2025) yang menyatakan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama. Diketahui bahwa hipotesis yang diperoleh adalah H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau $4,393 > 1,697$ dan nilai signifikan lebih kecil dari standar error atau $0,001 < 0,05$. Pengembangan karier ternyata mampu membuat seseorang menjadi lebih produktif pada bidang pekerjaannya karena bermanfaat untuk berpeluang maju. Perusahaan yang berani memberikan dukungan dalam pengembangan karier karyawan itu adalah perusahaan yang sangat memprioritaskan SDM agar lebih efisien serta peduli terhadap karier seseorang. Jika perusahaan sudah mau dan menginginkan karyawannya berkembang, maka karyawan harus memberikan input yang lebih baik lagi agar dirinya dapat dipercaya untuk berkembang. Seorang karyawan harus menanamkan pemikiran mengapa dirinya harus bekerja

dengan maksimal, yaitu agar kariernya dapat berkembang di perusahaan dan memperoleh apresiasi di lingkungan kerjanya.

Pengembangan karier lebih fokus terhadap arah tujuan seorang karyawan sehingga faktor inilah yang menjadi penggerak produktivitas kerja namun lebih menyentuh sisi psikologis jangka panjang karyawan. Jalur karier yang jelas dan memiliki tujuan kerja membuat karyawan dapat bekerja lebih fokus ketimbang karier yang tidak jelas arahnya. Dalam hal ini karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya karena menganggap masa depan bekerja di perusahaan itu lebih terjamin. Pengembangan karier juga membuat karyawan lebih proaktif dalam meningkatkan kapasitas diri untuk dapat bersaing sebagai karyawan yang produktif. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan jalur kariernya dapat memicu efisiensi perusahaan dengan lebih baik. Dengan begitu maka untuk mewujudkan produktivitas, sistem karier seseorang karyawan ternyata merupakan sesuatu yang penting karena itu merupakan kunci kesuksesan dalam bekerja (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Sukmawati & Maura, 2026), (Wahyuni dkk., 2022), (Norizka & Amalia, 2024), (Putri & Pratama, 2025), dan (Firdaus dkk., 2025) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.3 Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja

Program pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Andalas Global Utama. Diketahui bahwa

hipotesis yang diperoleh adalah H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $110,205 > 4,171$ dan nilai signifikan lebih kecil dari standar error atau $0,001 < 0,05$. Jika perusahaan mengutamakan pemberian pelatihan serta kesempatan pengembangan karier untuk karyawannya, ini merupakan perusahaan yang mengutamakan produktivitas maksimal. Saat karyawan dilatih, mereka menjadi lebih kompeten dalam bidangnya. Selain itu ketika mereka mengetahui arah karier yang jelas, mereka dapat lebih termotivasi untuk giat bekerja. Dampaknya adalah karyawan menjadi tidak cepat puas, melainkan adanya harapan untuk terus belajar serta memahami hal baru yang dapat diperolehnya dari pelatihan untuk dijadikan pengalaman bekerja. Selain itu perusahaan juga dapat mengefisienkan waktu dan biaya karena dengan memiliki karyawan yang terlatih tentu saja dapat mempersingkat waktu bekerja atau memperluas jangkauan kerja yang dapat dilakukan oleh PT. Andalas Global Utama. Ketika perusahaan memberikan sepenuhnya dukungan pada karyawan maka mereka akan merasa nyaman bekerja disana dan menekan angka *resign* atau pengunduran diri karena karyawan sangat menginginkan peningkatan karier selama bekerja disana.

Pelatihan yang diterima serta arah karier yang dimiliki dengan jelas adalah hasil dari ekosistem kerja yang sehat. Kedua faktor inilah yang memengaruhi produktivitas kerja agar menjadi kombinasi yang sempurna. Pelatihan memberikan dampak pada pengetahuan secara teknis yang dapat diserap secara bertahap dan mungkin akan terus bertambah seiring waktu ketika seorang karyawan bekerja lebih lama. Pengembangan karier merupakan visi yang dimiliki setiap orang dalam bekerja, karena pada dasarnya seseorang ingin selalu memiliki

karier yang menanjak sehingga dengan menguasai suatu pekerjaan dengan baik maka karyawan akan terdorong naik ke level yang lebih tinggi. Karyawan yang produktif merupakan karyawan yang pintar dalam membaca peluang serta termotivasi karena didukung oleh lingkungan kerjanya untuk terus berprestasi (Robbins & Judge, 2021).

Efeknya yang ditimbulkan dari kedua faktor dalam memengaruhi produktivitas kerja adalah menciptakan sinergi lonjakan produktivitas karena seorang karyawan akan semakin ahli dalam bidangnya serta merasa lebih dihargai dan memiliki masa depan yang terlihat jelas. Perusahaan yang memiliki ekosistem kerja sehat adalah perusahaan yang mampu mendorong kemajuan karyawan serta kemauan mereka dalam menjadi produktif tanpa membatasi arah pergerakan serta pengembangan diri sehingga karyawan tidak akan merasa ragu untuk memberikan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Produktivitas sendiri merupakan capaian target yang dilakukan karyawan dengan cara yang paling produktif (Mahawati dkk., 2021).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Juari & Mardian, 2025), (Putri & Utami, 2026), (Soesanto & Rachmawati, 2026), (Zuhri & Muhtadin, 2026), dan (Ikbar & Roni, 2026) yang menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang disusun pada bab sebelumnya, dengan begitu kesimpulan hasil penelitian yang dapat dirangkum adalah sebagai berikut:

1. Program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa karyawan yang terlatih bisa memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja.
2. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa dengan adanya jalur karier yang jelas maka karyawan merasa lebih produktif.
3. Program pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa dengan melatih serta memberikan kesempatan berkarir pada karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dirangkum, maka saran yang dapat diberikan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Andalas Global Utama disarankan untuk terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan instruksi pekerjaan disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh karyawan, serta menyediakan ruang kantor yang nyaman dan bebas dari gangguan suara bising. Perusahaan juga perlu

menyederhanakan proses persetujuan pekerjaan agar tidak menghambat kelancaran operasional.

2. PT. Andalas Global Utama sebaiknya meningkatkan frekuensi dan variasi program pelatihan yang ditawarkan. Program pelatihan harus dirancang agar relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi terkini, dengan topik-topik yang mencakup isu-isu terkini di bidang pekerjaan karyawan. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan fleksibilitas waktu agar karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu jadwal kerja yang padat.
3. PT. Andalas Global Utama perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan karier karyawan dengan menciptakan jalur karier yang jelas dan transparan. Perusahaan dapat mengadakan program mentoring atau konseling karier untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karier mereka. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan berpartisipasi dalam proyek-proyek strategis perusahaan.

5.3 Batasan Penelitian

Penelitian yang dijalankan oleh penulis memiliki batasan-batasan yang perlu diketahui sebagai berikut:

1. Penelitian ini cenderung hanya berfokus pada faktor yang menguji produktivitas kerja yaitu program pelatihan dan pengembangan karier. Sehingga variabel lain tidak termasuk pada penelitian ini.
2. Waktu penelitian terbatas karena mengejar kalender akademis yang harus diselesaikan oleh penulis.
3. Objek penelitian hanya terbatas pada karyawan yang bekerja di PT. Andalas Global Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 13135-13150.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34-43.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 23(4), 804-812.
- Arikunto, S., & Safrudin, C. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management, 15th Edition*. London: Pearson.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Cengage Learning Publishing.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Firdaus, F., Lestari, N., Khuzaini, K., & Mardah, S. (2025). Dampak Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Cakra Kencana

- Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 158-170.
- Firdaus, F., Purboyo, P., & Lestari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 34-41.
- Hashari, A. H. A., Nadeak, B., & Chaerudin, C. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(2), 139-144.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, H. S. A., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. 3(1). 300-317.
- Ikbar, M., & Roni, S. (2026). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 1047-1054.
- International Labour Organization. (2019). *World Employment and Social Outlook: Trend 2019*. Geneva: Publications Production Unit (PRODOC) of the ILO.
- Juari, P. S., & Mardian, I. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Bima. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 165-172.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65-74.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P., Sari, A., Fitriyatunur, R. A., Sesilia, A., Dewi, I., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development, 7th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Norizka, I. M., & Amalia, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 4(1), 78-83.
- Priastuti, R. (2025). Pengaruh literasi digital, pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 3441-3450.
- Putri, L. H., & Utami, W. N. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 2545-2557.
- Putri, N. A., & Pratama, B. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 3006-3021.
- Rabialdy, F., & Sari, E. N. (2022). Peran Program Pelatihan Terhadap Kinerja UKM Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak*, 2(2), 8-12.
- Rambe, S., Dasopang, E. P., Pahutar, M., Ariadin, I., & Qorib, M. (2023). Modernity in the Management of the UMSU Faculty of Islamic Studies. *Ta'dib Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 65-74.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior, Updated Global Edition. London: Pearson.

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6(1) 849-858.
- Sahir, S.H., Simarmata, N.I.P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I.I., Siagian, P., & Bukidz, D.P. (2023). Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*. 4(1) 62-78.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*. 1(4) 25-46.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387-395.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal minfo polgan*, 12(1), 878-890.
- Soesanto, D. R., & Rachmawati, A. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tangerang Modernland, Kota Tangerang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 7699-7705.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Sukmawati, S., & Maura, Y. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BRI Cabang Jakarta Utara. *Jurnal Literasi Indonesia*, 3(1), 18-26.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syadam, G. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Thalib, S. B. (2010). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Utiahman, Z., Popoi, I., & Maruwae, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 36-44.
- Wahyuni, N. W. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *EMAS*, 3(10), 195-204.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2) 1-17.
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106-118.
- Wulandari, S., Ali, H., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 522-542.
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., Anshori, M. I. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. 2(3) 37-53.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. 2(2) 183-203.
- Zuhri, A. T., & Muhtadin, I. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELNI (Persero) Kantor Pusat. *eCo-Fin*, 8(1), 234-246.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian tugas akhir dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya memerlukan informasi guna mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul **“Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Andalas Global Utama.”** Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner atau angket penelitian yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan atas kuesioner ini akan sangat membantu penelitian saya. Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari berikan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian penulis.

Atas kesediaan dan partisipasinya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

M. Azmi Fahrizi
NPM. 2205160341

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Jabatan :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah pernyataan kuesioner sesuai dengan pendapat saudara/i. pilihlah jawaban dengan memberi tanda pada salah satu kolom atau poin jawaban yang paling sesuai menurut saudara/i, berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju : (5 Poin)

S : Setuju : (4 Poin)

KS : Kurang Setuju : (3 Poin)

TS : Tidak Setuju : (2 Poin)

STS : Sangat Tidak Setuju : (1 Poin)

PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Output Oriented						
1.	Saya mengutamakan menyelesaikan tugas yang memberikan dampak besar bagi perusahaan					
2.	Saya memastikan setiap output yang saya hasilkan telah memenuhi standar prosedur (SOP)					
3.	Hasil kerja saya jarang dikritik oleh atasan					
Time Management						
4.	Saya membuat daftar tugas (to-do list) sebelum memulai pekerjaan setiap hari					
5.	Saya berani berkata “tidak” pada interupsi yang tidak mendesak demi menyelesaikan target					
6.	Saya tetap fokus pada tugas utama meskipun ada gangguan dari lingkungan kerja					
Cost Efficiency						
7.	Saya menggunakan fasilitas kantor (listrik, kertas, tinta printer) hanya untuk keperluan pekerjaan					
8.	Laporan pertanggungjawaban dana yang saya buat selalu akurat dan transparan					
Continuous Improvement						
9.	Saya cepat beradaptasi ketika perusahaan menerapkan sistem atau kebijakan baru					
10.	Jika terjadi kesalahan kerja, saya segera mencari akar masalahnya (root cause)					

PROGRAM PELATIHAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Isi Program						
1.	Topik-topik yang dibahas mencakup isu-isu terkini di bidang pekerjaan saya					
2.	Kedalaman materi yang diberikan sudah cukup untuk meningkatkan pemahaman saya					
3.	Alat bantu (slide presentasi, modul, video) sangat membantu pemahaman materi					
Keterampilan yang Diperoleh						
4.	Saya merasa lebih mahir dalam menggunakan perangkat/software pendukung pekerjaan					
5.	Saya dapat menerapkan logika/analisis baru dalam mengambil keputusan kerja					
6.	Saya memiliki wawasan yang lebih luas mengenai standar industri/perusahaan saat ini					
Perubahan Perilaku						
7.	Saya tidak lagi kembali ke kebiasaan kerja lama yang kurang produktif					
8.	Ketika menghadapi masalah, saya spontan merujuk pada prinsip-prinsip yang diajarkan saat pelatihan					
Peningkatan Produktivitas						
9.	Tingkat kesalahan (error) dalam pekerjaan saya berkurang drastis berkat materi pelatihan					
10.	Saya mampu memenuhi deadline yang ketat dengan hasil yang tetap berkualitas					

PENGEMBANGAN KARIER

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Peningkatan Kompetensi						
1.	Saya merasa lebih siap memikul tanggung jawab yang lebih besar karena keahlian yang saya miliki					
2.	Saya merasa keahlian saya memberikan fleksibilitas untuk berpindah ke unit kerja lain yang lebih menantang (mutasi/rotasi)					
3.	Saya merasa lebih unggul dibandingkan rekan sejawat dalam hal penguasaan teknis pekerjaan					
Jejaring Profesional (Networking)						
4.	Saya sering mengikuti kegiatan di luar perusahaan (seminar, komunitas, asosiasi) untuk menambah kenalan baru					
5.	Saya secara aktif menjalin hubungan profesional dengan rekan kerja dari departemen yang berbeda					
6.	Saya memiliki mentor dalam jejaring saya yang memberikan arahan untuk pengembangan karier saya					
7.	Saya merasa percaya diri saat berinteraksi dengan orang-orang baru di lingkungan profesional					
Visibilitas						
8.	Saya memiliki kesempatan untuk mempresentasikan hasil kerja saya langsung kepada manajemen					
9.	Saya dianggap sebagai ahli (<i>subject matter expert</i>) di bidang saya oleh rekan-rekan kerja					
10.	Saya dipercaya untuk menangani tanggung jawab yang memiliki profil tinggi (<i>high-profile</i>) di kantor					

HASIL ANGKET PENELITIAN

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	25
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	38
6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	37
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	45
12	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
15	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	42
16	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
20	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
21	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	42
22	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
23	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
27	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
29	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
30	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	31
33	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	39

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	24
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
6	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	31
7	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	34
8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
12	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
13	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
16	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	35
17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	32
20	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	28
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
22	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
23	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
25	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
26	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
29	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
30	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
33	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	24
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
16	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	42
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
20	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	26
21	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
22	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
24	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
25	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	44
26	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	41
27	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
28	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
29	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
30	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
31	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
32	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	27
33	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	37

HASIL PENGUJIAN DATA PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

		Correlations										Produktivitas Kerja
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	0.723**	0.756**	0.696**	0.725**	0.626**	0.684**	0.471**	0.664**	0.657**	0.831**
	Sig. (2-tailed)		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,006	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.2	Pearson Correlation	0.723**	1	0.693**	0.654**	0.622**	0.646**	0.598**	0.621**	0.669**	0.676**	0.821**
	Sig. (2-tailed)	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	0.756**	0.693**	1	0.816**	0.806**	0.747**	0.747**	0.650**	0.691**	0.520**	0.884**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	0.696**	0.654**	0.816**	1	0.811**	0.622**	0.715**	0.598**	0.692**	0.575**	0.858**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	0.725**	0.622**	0.806**	0.811**	1	0.680**	0.680**	0.642**	0.770**	0.576**	0.872**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.6	Pearson Correlation	0.626**	0.646**	0.747**	0.622**	0.680**	1	0.705**	0.714**	0.752**	0.646**	0.838**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.7	Pearson Correlation	0.684**	0.598**	0.747**	0.715**	0.680**	0.705**	1	0.714**	0.631**	0.693**	0.845**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.8	Pearson Correlation	0.471**	0.621**	0.650**	0.598**	0.642**	0.714**	0.714**	1	0.819**	0.675**	0.808**
	Sig. (2-tailed)	0,006	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.9	Pearson Correlation	0.664**	0.669**	0.691**	0.692**	0.770**	0.752**	0.631**	0.819**	1	0.797**	0.882**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.10	Pearson Correlation	0.657**	0.676**	0.520**	0.575**	0.576**	0.646**	0.693**	0.675**	0.797**	1	0.803**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	0,002	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	0.831**	0.821**	0.884**	0.858**	0.872**	0.838**	0.845**	0.808**	0.882**	0.803**	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.953	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

		Correlations										Program Pelatihan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	0.670**	0.719**	0.646**	0.635**	0.507**	0.591**	0.654**	0.551**	0.727**	0.810**
	Sig. (2-tailed)		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.003	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	0.670**	1	0.711**	0.700**	0.565**	0.649**	0.736**	0.644**	0.729**	0.605**	0.842**
	Sig. (2-tailed)	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	0.719**	0.711**	1	0.678**	0.635**	0.717**	0.620**	0.695**	0.585**	0.636**	0.841**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	0.646**	0.700**	0.678**	1	0.670**	0.679**	0.669**	0.691**	0.626**	0.585**	0.834**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	0.635**	0.565**	0.635**	0.670**	1	0.680**	0.508**	0.714**	0.683**	0.657**	0.815**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	0.003	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	0.507**	0.649**	0.717**	0.679**	0.680**	1	0.721**	0.641**	0.629**	0.631**	0.820**
	Sig. (2-tailed)	0.003	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	0.591**	0.736**	0.620**	0.669**	0.508**	0.721**	1	0.624**	0.737**	0.639**	0.823**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.003	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	0.654**	0.644**	0.695**	0.691**	0.714**	0.641**	0.624**	1	0.713**	0.726**	0.854**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.9	Pearson Correlation	0.551**	0.729**	0.585**	0.626**	0.683**	0.629**	0.737**	0.713**	1	0.713**	0.841**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.10	Pearson Correlation	0.727**	0.605**	0.636**	0.585**	0.657**	0.631**	0.639**	0.726**	0.713**	1	0.830**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Program Pelatihan	Pearson Correlation	0.810**	0.842**	0.841**	0.834**	0.815**	0.820**	0.823**	0.854**	0.841**	0.830**	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.949	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Pengembangan Karier
X2.1	Pearson Correlation	1	0.723**	0.756**	0.807**	0.720**	0.548**	0.673**	0.610**	0.668**	0.746**	0.870**
	Sig. (2-tailed)		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	0.723**	1	0.729**	0.750**	0.510**	0.600**	0.540**	0.672**	0.557**	0.759**	0.818**
	Sig. (2-tailed)	<0,001		<0,001	<0,001	0.002	<0,001	0.001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	0.756**	0.729**	1	0.772**	0.561**	0.526**	0.667**	0.645**	0.624**	0.602**	0.820**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	0.002	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	0.807**	0.750**	0.772**	1	0.624**	0.667**	0.640**	0.586**	0.583**	0.798**	0.864**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	0.720**	0.510**	0.561**	0.624**	1	0.633**	0.706**	0.637**	0.797**	0.687**	0.826**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.002	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	0.548**	0.600**	0.526**	0.667**	0.633**	1	0.724**	0.820**	0.669**	0.657**	0.815**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	0.002	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.7	Pearson Correlation	0.673**	0.540**	0.667**	0.640**	0.706**	0.724**	1	0.796**	0.628**	0.631**	0.835**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	0.610**	0.672**	0.645**	0.586**	0.637**	0.820**	0.796**	1	0.728**	0.606**	0.846**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.9	Pearson Correlation	0.668**	0.557**	0.624**	0.583**	0.797**	0.669**	0.628**	0.728**	1	0.569**	0.817**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.10	Pearson Correlation	0.746**	0.759**	0.602**	0.798**	0.687**	0.657**	0.631**	0.606**	0.569**	1	0.849**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Pengembangan Karier	Pearson Correlation	0.870**	0.818**	0.820**	0.864**	0.826**	0.815**	0.835**	0.846**	0.817**	0.849**	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.952	10

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.068	2.598		1.566	0.128
	Program Pelatihan	0.342	0.151	0.327	2.265	0.031
	Pengembangan Karier	0.613	0.140	0.634	4.393	<0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1351.395	2	675.698	110.205	<0,001 ^b
	Residual	183.938	30	6.131		
	Total	1535.333	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Program Pelatihan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.938 ^a	0.880	0.872	2.476

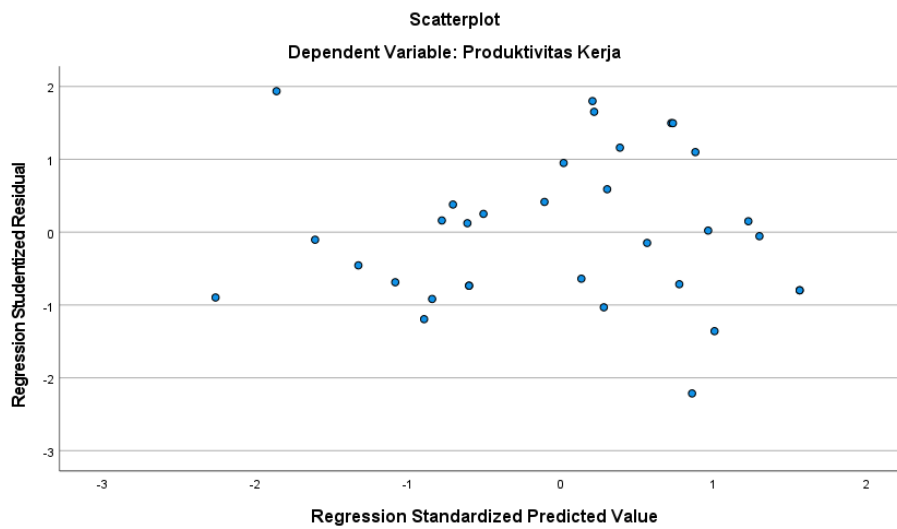
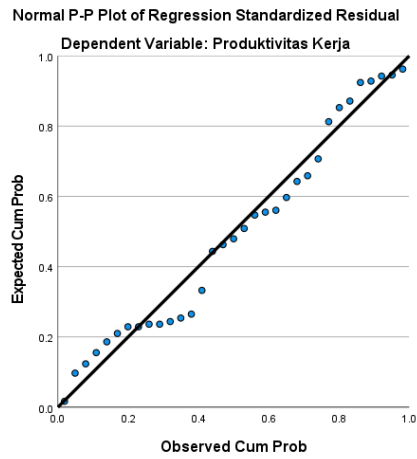
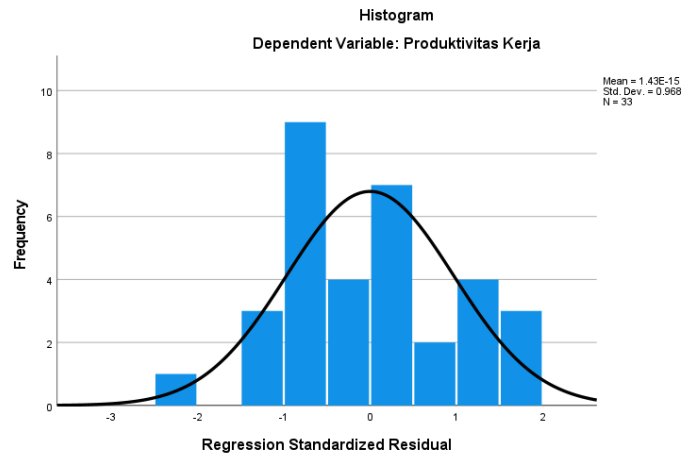
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Program Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Program Pelatihan	0.192	5.207
	Pengembangan Karier	0.192	5.207

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.39751196	
Most Extreme Differences	Absolute	0.136	
	Positive	0.136	
	Negative	-0.082	
Test Statistic		0.136	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.128	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.122
		99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound	0.130

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.