

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR ADY Jember

Siti Istiqomah^{1*}, Siti Nur Hikmah¹, Eva Qusnatul Jannah¹, Siti Husnul Hotima¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

e-mail: *sitiistiqomah712@gmail.com, sitnurhikmah0808@gmail.com, evac71003@gmail.com, sitihusnul.stiajbr@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal. Meningkatkan produktivitas kerja dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tipe asosiatif. Populasi yaitu seluruh karyawan pada PT. BPR ADY Jember dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji F serta uji T melalui software SPSS 26. Kesimpulan dan hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember, sedangkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember tetapi pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

Kata kunci: Pelatihan; Pengembangan Karyawan; Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Employee work productivity is the ability of human resources to carry out work in order to obtain maximum results. Increasing work productivity is done by training and developing employees. The aim of this research is to analyze the effect of employee training and development on employee work productivity at PT. BPR ADY Jember both simultaneously and partially. This research is quantitative research with an associative type. The population is all employees at PT. BPR ADY Jember with a sample size of 31 respondents. The sampling technique uses a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, F test and T test using SPSS 26 software. Conclusions and research results show that employee training and development has a significant effect on employee work productivity at PT. BPR ADY Jember, while partially training has a significant effect on employee work productivity at PT. BPR ADY Jember but employee development does not have a significant influence on employee work productivity at PT. BPR ADY Jember.

Keywords: Training; Employee Development; Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Kemajuan bidang perekonomian menjadi persaingan dalam segala bidang, salah satunya bidang perbankan. Perbankan berlomba memperoleh pangsa pasar sehingga persaingan membuat industri perbankan membenahi bisnis. Menurut (Fauziah et al., 2024) perbankan syariah menguasai 7,03% pangsa pasar sedangkan perbankan konvensional menguasai 92,97% pangsa pasar di Indonesia. Meningkatkan pangsa pasar dapat dilakukan dengan memperbaiki bisnis dari lingkungan internal yaitu meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan yang berfungsi mengatur sumber daya manusia agar efisien guna mencapai tujuan perusahaan (Ajabar, 2020). Meningkatkan manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengevaluasi pelatihan, pengembangan karyawan serta produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena tujuan dari manajemen sumber daya manusia salah satunya membenahi peningkatan produktivitas kerja (Fadhli & Khusnia, 2021).

Produktivitas kerja karyawan sebagai pengukuran pemakaian sumber daya manusia di perusahaan yang ditetapkan sebagai hasil yang diterima sumber daya manusia atau disebut *input* (Asmawati et al., 2021). Produktivitas kerja karyawan juga merupakan keahlian yang dimiliki sumber daya manusia dalam membuat benda maupun jasa untuk waktu yang ditentukan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting dilakukan sumber daya manusia mendapatkan hasil yang maksimal (Prasetyo & Nugraha, 2022). Produktivitas kerja dapat dicapai dengan baik, apabila sumber daya manusia meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan pada hakikatnya merupakan tahapan dimana karyawan melakukan pembelajaran guna meningkatkan pengetahuan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hamami & Syarifuddin, 2024) pelatihan sebagai tahapan pendidikan secara sistematis guna mencapai tujuan. Menurut (Prasetyo & Nugraha, 2022) pelatihan sebagai kegiatan guna meningkatkan pengetahuan, sikap serta keterampilan. Pelatihan sangat dibutuhkan perusahaan, karena pendidikan formal saja tidak cukup menunaikan permintaan perusahaan (Arum & Palupi, 2023).

Semakin baik pelatihan yang dilakukan, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Asmawati et al., 2021; Guslani et al., 2023; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain pelatihan, pengembangan karyawan juga penting untuk tercapainya produktivitas kerja.

Pengembangan karyawan sebagai proses yang mana sumber daya manusia memperoleh keterampilan guna menyelesaikan pekerjaan (Yosepa et al., 2020). Pengembangan karyawan dilakukan guna meningkatkan keahlian, wawasan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Nurhayati & Atmaja, 2021) pengembangan karyawan sebagai suatu cara perusahaan kepada karyawan agar meningkatkan pengetahuan, sikap juga keterampilan.

Pengembangan karyawan yang dilakukan semakin baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Guslani et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi, menurut (Asmawati et al., 2021; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari data penelitian terdahulu, maka terdapat hasil yang tidak konsisten. Hasil yang tidak konsisten itu yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. BPR AnugerahDharma Yuwana Jember atau dikenal dengan nama PT. BPR ADY Jember merupakan hasil penggabungan dari tiga BPR yang terdapat di Kabupaten Jember. Ketiga BPR tersebut yaitu BPR Delta Jember yang berlokasi di Ambulu, PT. Puji Raharja di Rambipuji ke dalam PT. BPR ARTA TUNAS MUKTI di Tanggul kemudian berganti nama menjadi PT. BPR ADY Jember. PT. BPR ADY Jember merupakan salah satu bank konvensional yang termasuk dalam jenis bank perekonomian rakyat. PT. BPR ADY Jember beralamat di JL. KH Shiddiq No. 88, Kelurahan Jember Kidul, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Penyaluran kredit pada PT. BPR ADY Jember sebagai produk yang menyajikan penyelenggaraan mikro yang ada di Jember. Kredit yang disampaikan dibagi atas dasar penggunaannya yaitu sebagai aktivitas konsumsi maupun produksi pada suatu sistem yang disebut Sistem Informasi Analisa Kredit. Berkaitan dengan produktivitas kerja, PT. BPR ADY Jember mengalami peningkatan rasio kredit macet atau disebut rasio NPL (*Non Performing Loan*) secara triwulan (tiga bulan sekali)

sejak bulan Maret tahun 2023 sampai bulan Maret tahun 2024. Menurut (Rositasari & Dailibas, 2022) semakin meningkatnya rasio kredit macet atau rasio NPL maka semakin menurun produktivitas serta operasional suatu bank.

Tabel 1. Data Perkembangan Rasio NPL

Tahun	Bulan	Portofolio Kredit	Rasio NPL
2023	Maret	Rp 66.565.137	7,46%
	Juni	Rp 68.141.414	10,42%
	September	Rp 66.419.920	11,88%
	Desember	Rp 64.058.915	13,97%
2024	Maret	Rp 66.039.969	17,28%

Sumber : PT. BPR ADY Jember

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa rasio kredit macet atau rasio NPL semakin meningkat dalam tiga bulan sekali. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu (1) Terdapat keterbatasan sumber daya manusia secara kuantitas dan kualitas berkaitan dengan penanganan kredit macet pada PT. BPR ADY Jember, (2) Penyaluran kredit yang kurang prudent, (3) Kurangnya edukasi kepada debitur, membuat debitur kurang memahami hak serta kewajibannya berkaitan dengan kredit.

Pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai usaha yang terencana dari organisasi guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Asmawati et al., 2021; Dayyan et al., 2019; Guslani et al., 2023; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yaitu:

Ha₁ : Pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

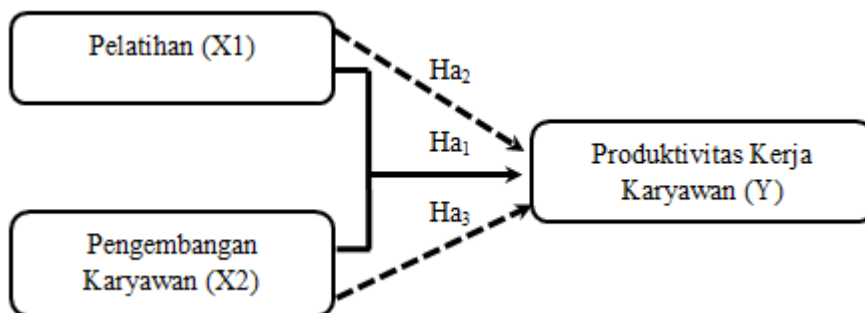
Pelatihan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan, karena dengan dilakukannya pelatihan maka produktivitas kerja, kualitas serta kuantitas semakin meningkat serta dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Asmawati et al., 2021; Guslani et al., 2023; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ha₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut (Muttaqiin, 2022) pengembangan karyawan dilakukan guna mengembangkan pengetahuan, pengalaman serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Guslani et al., 2023) yang mengatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

Ha₃ : Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kajian baik secara teoritis maupun empiris, gambar 1. menunjukkan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember secara simultan dan parsial. Pertanyaan penelitian ini yaitu apakah pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember secara simultan serta parsial ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe asosiatif. Menurut (Guslani et al., 2023) penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang mana data dikumpulkan melalui kuesioner dengan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara 2 variabel. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif karena untuk menganalisis hubungan pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang sebelumnya diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas. Setelah data terkumpul, diuji dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji multikolonieritas dan uji koefisien determinasi Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS 26. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. BPR ADY Jember.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. BPR ADY Jember. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Alternatif jawaban kuesioner pada penelitian ini diukur dengan skala likert 5 poin. Untuk variabel pelatihan terdiri dari lima indikator meliputi tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Untuk variabel pengembangan karyawan terdiri dari 3 indikator meliputi motivasi, kepribadian, keterampilan. Sedangkan, untuk variabel produktivitas kerja karyawan terdiri dari enam indikator meliputi kemampuan karyawan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada variabel pelatihan, pengembangan karyawan dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3550) sehingga seluruh butir pernyataan yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach Alpha	r hitung
Pelatihan	0,862	
Tujuan pelatihan		
• Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan		0,674
• Pelatihan dilakukan atas dasar kesadaran akan pekerjaan		0,746
Materi		
• Materi saat pelatihan berkaitan dengan manajemen kerja		0,462
• Materi yang diberikan berkaitan dengan disiplin kerja		0,447
• Terdapat pelaporan saat pelatihan kerja		0,383
• Terdapat bahan ajar yang disampaikan pelatih		0,783
Metode yang digunakan		
• Metode yang digunakan berupa pembahasan kelompok		0,645
• Metode yang digunakan berupa latihan karyawan		0,675
• Terdapat praktek saat pelatihan		0,797
• Terdapat tes saat pelatihan dilakukan		0,674
Kualifikasi peserta		
• Peserta yang mengikuti pelatihan adalah seluruh karyawan PT. BPR ADY Jember		0,482
Kualifikasi pelatih		
• Terdapat pelatih yang mengajar saat pelatihan dilakukan		0,644
• Sasaran materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan		0,455
Pengembangan Karyawan	0,739	
Motivasi		
• Saya melakukan pengembangan karyawan atas motivasi pimpinan		0,471
• Saya melakukan pengembangan karyawan atas motivasi diri sendiri		0,634
Kepribadian		
• Saya melakukan pengembangan karyawan karena sikap pribadi saya		0,721
• Pengembangan karyawan dilakukan atas dasar sifat yang saya miliki		0,596
• Saya melakukan pengembangan karyawan atas dasar norma		0,699
• Pengembangan karyawan terjadi karena perilaku pribadi		0,757
Keterampilan		

• Saya melakukan pengembangan karyawan karena mengikuti pelatihan	0,564
Produktivitas Kerja Karyawan	0,890
Kemampuan karyawan	
• Saya memiliki pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas kerja	0,371
• Saya memiliki pemahaman dalam meningkatkan produktivitas kerja	0,650
• Keterampilan yang saya miliki dapat meningkatkan produktivitas kerja	0,705
• Saya memiliki sikap yang baik saat bekerja	0,664
Meningkatkan hasil	
• Saya melakukan pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi	0,563
Semangat kerja	
• Saya memiliki semangat kerja yang baik karena memiliki sikap mental	0,687
• Semangat kerja yang saya punya menimbulkan dorongan bekerja yang semakin baik	0,667
Pengembangan diri	
• Saya melakukan pengembangan diri atas dasar kemampuan	0,600
• Pengembangan diri dilakukan karena keterampilan yang saya punya	0,675
• Saya melakukan pengembangan diri karena pengetahuan yang saya punya	0,783
Mutu	
• Produktivitas kerja karyawan meningkat jika pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan produk maupun jasa	0,610
• Produktivitas kerja meningkat jika karyawan dapat memuaskan pelanggan	0,656
Efisiensi	
• Produktivitas kerja karyawan meningkat apabila pekerjaan dilakukan secara tepat waktu	0,692
• Produktivitas kerja karyawan meningkat apabila pekerjaan dilakukan secara cepat	0,764

Sumber : Data primer diolah, tahun 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data dari penyebaran kuesioner kepada 31 responden, ditemukan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (51,6%), sebagian besar responden

berusia 41 tahun – 55 tahun (38,7%), sebagian besar responden berstatus kawin (80,6%) dan tingkat pendidikan paling banyak yaitu sarjana (45,2%).

Data hasil penelitian telah memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji multikolonieritas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka sesuai dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov* bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan (-1,279) dan variabel pengembangan karyawan (0,828) $< t_{tabel}$ (1,701), maka seluruh variabel penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji linearitas diketahui dari nilai signifikansi variabel pelatihan (0,074) variabel pengembangan karyawan (0,721) $> 0,05$, maka dalam penelitian ini seluruh variabel memiliki hubungan yang linear. Hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel pelatihan dan pengembangan karyawan sebesar $0,511 > 0,10$ dan nilai VIF variabel pelatihan dan pengembangan karyawan sebesar $1,956 < 10$ maka semua variabel penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 ditentukan oleh nilai *adjusted R Square*. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini diketahui 0,408 sama dengan 40,8%. Maka pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 40,8%. Sedangkan lainnya ($100\% - 40,8\% = 59,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel diluar dari persamaan regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan dari analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 17,187 + 0,521X_1 + 0,539X_2$.

- Nilai konstanta = 17,187. Konstanta bernilai positif 17,187 artinya menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) dan variabel pengembangan karyawan (X2).
- Koefisien pelatihan (X1) bernilai positif 0,521. Variabel pelatihan (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin dilakukannya pelatihan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.
- Koefisien pengembangan karyawan (X2) bernilai positif 0,539. Variabel pengembangan karyawan (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin meningkatnya pengembangan karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai f_{tabel} dan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F

Hipotesis	Model Regresi	F hitung	Sig.	Keterangan
H_{a1}	Pelatihan dan pengembangan → produktivitas kerja karyawan	11,339	0,000	Diterima

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa $f_{hitung} 11,339 > f_{tabel} 3,340$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember secara parsial. Sedangkan untuk hasil pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai signifikansi yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji T

Hipotesis	Model Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
H_{a2}	Pelatihan \rightarrow produktivitas kerja karyawan	2,296	0,029	Diterima
H_{a3}	Pengembangan karyawan \rightarrow produktivitas kerja karyawan	1,377	0,179	Ditolak

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa hasil uji t sebagai berikut :

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,296 > t_{tabel} 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pengembangan karyawan (X2) menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,377 < t_{tabel} 2,048$ dengan signifikansi $0,179 > 0,05$. Maka H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima yang menyatakan pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR ADY Jember

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan alat bantu software SPSS 26 dapat diketahui bahwa hipotesis 1 (H_{a1}) diterima dan H_{01} ditolak yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember secara simultan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Asmawati et al., 2021; Dayyan et al., 2019; Guslani et al., 2023; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Prasetyo & Nugraha, 2022) bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR ADY Jember

Berdasarkan hasil analisis menggunakan alat bantu *software* SPSS 26 dapat diketahui bahwa hipotesis 2 (H_{a2}) diterima dan H_{02} ditolak yang menyatakan bahwa

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Asmawati et al., 2021; Guslani et al., 2023; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori oleh (Prasetyo & Nugraha, 2022) bahwa pelatihan bermaksud guna memperbaiki penguasaan berbagai bidang yaitu keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Dari hasil penelitian maka diketahui semakin baik pelatihan yang dilakukan karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

3. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

Berdasarkan hasil dari analisis yang menggunakan alat bantu software SPSS 26 menunjukkan hasil hipotesis 3 (H_{a3}) ditolak dan (H_{03}) diterima yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Asmawati et al., 2021; Prasetyo & Nugraha, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori oleh (Prasetyo & Nugraha, 2022) bahwa pengembangan karyawan bukan menjadi pertimbangan utam dalam mencapai produktivitas kerja. Dari hasil analisis ini, maka pengembangan karyawan bukan menjadi pertimbangan utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. BPR ADY Jember.

KESIMPULAN

PT. BPR ADY Jember harus meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini agar PT. BPR ADY Jember tidak mengalami peningkatan rasio kredit macet atau rasio NPL secara terus menerus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember secara simultan. Sedangkan secara parsial, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish). https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/s7UHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta). *PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 811–820.

Asmawati, Arriyanto, M. N., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh Pelatihan dan

- Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 3, 13–24.
- Dayyan, A., Lisnawati, & Safitri, H. M. (2019). Pengaruh Employee Engagement , Training and Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh the Influence of Employee Engagement , Training and Development and Shared Leadership on Employee Work Productivity. *Journal of Economics Science*, 5(1), 39–49.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)* (Guepedia (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_PRODUKTIVI/03FMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Fauziah, R., Novianty, I., & Mai, M. U. (2024). Pengaruh Intellectual Capital Dan Islamic Performance Index Terhadap Kinerja Bank Umum Syariah Di Indonesia. *NISBAH : Jurnal Perbankan Syariah*, 10(1), 94–103.
- Guslani, S., Sari, I., & Wulandari, A. (2023). *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Arminareka Perdana Di Jakarta*. 2(9), 3821–3827.
- Hamami, E., & Syarifuddin. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. *PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11, 650–659.
- Muttaqin, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT. Medion Jaya Farma Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–9. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/8090>
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *University Press*, 18(1), 24–30.
- Prasetyo, T. L., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Kabupaten Jember. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 7–16. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1681>
- Rositasari, D., & Dailibas, D. (2022). Pengaruh NPL dan CAR Terhadap ROE Pada Bank Swasta. *Jurnal STEI Ekonomi*, 31(01), 31–36. <https://doi.org/10.36406/jemi.v31i01.610>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika BUmi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 741–747.