

# The Impact Of Training And Human Resource Development On Employee Productivity At The BPKAD Office In Bengkulu City

## Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Dikantor BPKAD Kota Bengkulu

Mestri Afrita<sup>1)</sup> ; Sri Ekowati<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [afritamestri598@gmail.com](mailto:afritamestri598@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [sriekowati@umb.ac.id](mailto:sriekowati@umb.ac.id)

### How to Cite :

Afrita, M. Ekowati, S (2024). The Impact Of Training And Human Resource Development On Employee Productivity At The BPKAD Office In Bengkulu City. JURNAL EMAK, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [21 Maret 2024]

Revised [10 April 2024]

Accepted [21 April 2024]

### KEYWORDS

Performance, OCB,  
Organizational  
Commitment

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



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang dibahas dipenelitian ini, diantaranya yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu. Lalu pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu. Sehingga dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu.

### ABSTRACT

*This research aims to investigate the influence of training and human resource development on employee productivity at the BPKAD Office in Bengkulu City, both partially and simultaneously. The study focuses on various factors, including training and human resource development, utilizing a quantitative research approach. The research targets 50 employees of the BPKAD Office in Bengkulu City. Data collection methods include observation, interviews, and questionnaires. Analytical techniques involve instrument testing, classical assumption testing, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. Results indicate that training has a positive and significant impact on the productivity of BPKAD Office employees in Bengkulu City. Conversely, human resource*

*development shows a negative and significant influence on employee productivity. Therefore, it can be concluded from the research that both training and human resource development have a partial and simultaneous impact on employees at the BPKAD Office in Bengkulu City.*

## PENDAHULUAN

Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para pegawai dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja pegawai adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wahyuningsih, 2019)

Menurut Simamora (2014:344) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan pegawai diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman pegawai akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yang dilakukan secara bertahap terhadap pegawai yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program (Wahyuningsih, 2019)

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Holy et al., 2023)

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada pegawai agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki pegawai yang yang dapat memenuhi penyelesaian masalah yang ada. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai. Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas pegawai, pegawai menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. (Gumilar, 2018)

Fenomena yang sering terjadi saat dilakukannya pelatihan pada pegawai yaitu terkadang ada beberapa karyawan merasa kesulitan dalam menerapkan apa yang dipelajari dalam konteks pekerjaan sehari-hari, kurangnya keterlibatan karyawan menyebabkan kegagalan karyawan untuk terlibat sepenuhnya dalam pelatihan dapat mengurangi efektivitasnya, masih banyak pegawai yang mengalami kesalahan dalam bekerja sehingga sering menghambat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan dapat memilih pegawai dengan tepat maka pegawai tersebut perlu pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan lewat latihan maupun pendidikan. Latihan-latihan diperlukan untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Untuk pegawai baru ditarik oleh perusahaan perlu diadakan training/latihan sebelum menjalankan tugas dan kewajiban. Sedangkan untuk pegawai lama dipersiapkan guna promosi jabatan. Hasil dan pengembangan pegawai untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja

yang ditetapkan. Pegawai lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan.

Masalah yang dihadapi perusahaan adalah semangat dan kegairahan kerja pegawai menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan pegawai. Fenomena yang sering terjadi saat dilakukannya pengembangan pegawai yaitu pegawai seringkali kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, Meningkatkan produktivitas suatu organisasi, Menyesuaikan terhadap peraturan-peraturan yang ada.

## LANDASAN TEORI

### Produktivitas Pegawai

Produktivitas merupakan pokok yang penting pada tiap pegawai dalam sebuah perusahaan. Adanya produktivitas untuk meningkatkan dan membantu memajukan perusahaannya agar lebih efektif dan efisien. Pencapaian yang baik akan membuat suatu kebanggaan tersendiri dari pihak pimpinan perusahaan tersebut. Menurut (Muchdarsyah, 2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber real yang semakin dikit.

Menurut (Jackson, 2006) mendefinisikan bahwa produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biadaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2011:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sunyoto (2012:41) produktivitas secara filosofi merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2010), sedangkan menurut Fajar dan Al, (2013) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang yang dapat memenuhi penyelesaian masalah yang ada Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Menurut Hariandja, (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan menurut Rivai dan Simamora pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Wirawan (2015) pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai program pembelajaran yang disengaja dan dilakukan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi, dan perilaku sumber daya manusia dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia dan kinerja

organisasi. Menurut (Singoadmodjo, 2002) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas (independen) dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk Kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 7 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 6 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Pelatihan, variabel  $X_2$  adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan yang menjadi variabel Y adalah Produktivitas Pegawai. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang Pegawai sebagai sampel penelitian. Sistematika pembahasan dalam bab ini terdiri dari deskripsi tempat penelitian, karakteristik responden, tanggapan responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### Uji Niormalitas Data

Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji normalitas data salah satunya dengan metode *kolmogorove-smirnov*. Metode ini memiliki prinsip kerja membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (Gozali, 2011). Kaidah pengujiannya sebagai berikut:

- Data berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya signifikan  $> 0,05$
- Data berdistribusi tidak normal jika nilai probabilitasnya signifikan  $< 0,05$

Adapun hasil uji normalitas data masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Niormalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14056339
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977
a. Test distribution is Normal.		

Pada tabel uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig (2-tailed) 0.977 > 0,05 bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antar variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Nio	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan kerja	0,777	1,287	Non Multikolinieritas
2	Pengembangan SDM	0,777	1,287	Non Multikolinieritas

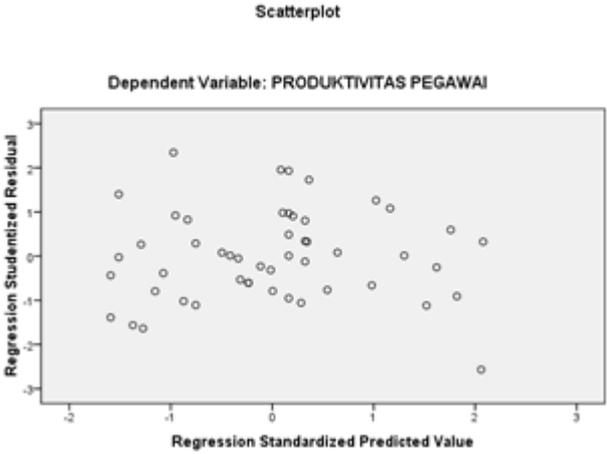
Sumber : iOutput SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas atau NonMultikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Tujuan uji heterokedastisitas dalam model regresi adalah untuk memastikan apakah residual yang diamati menunjukkan ketidaksamaan varian atau tidak (Ghozali, 2011: 139). Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. (Ghozali, 2011). Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas, sementara jika tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar dan tidak ada pola yang jelas.

**Gambar 1 Scatterplot Uji Heterokedastisitas**



**Analisis Piersamaan Riegriesi Linear Bierganda**

Analisis linear berganda adalah pengembangan analisis regresi berganda terhadap aplikasi yang terdiri dari dua variable independen untuk menduga nilai dari variabel dependen. Analisis linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable bebas

yaitu Pelatihan (X<sub>1</sub>), pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>), terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.508	4.206		5.352	.000
	PELATIHAN	.384	.087	.567	4.424	.000
	PENGEMBANGAN SDM	-.559	.109	-.656	-5.120	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas pegawai sebagai berikut :

$$Y = 22.508 + 0.384 X_1 - 0.559 X_2$$

1. Nilai konstanta 22.508 mempunyai arti bahwa apabila pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) nilainya adalah nol, maka produktivitas pegawai nilainya tetap 22.508.
2. Koefisien regresi pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 0.384 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) naik satu satuan maka nilai produktivitas pegawai (Y) akan naik sebesar 0.384 dengan asumsi variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) nilainya adalah 0.
3. Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) sebesar -0.559 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) naik satu satuan dengan nilai negatif maka nilai produktivitas (Y) akan turun sebesar -0.559 dengan asumsi variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) nilainya adalah 0. Artinya terjadinya pengaruh negatif antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas pegawai, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang merasa tidak termotivasi setelah mendapatkan bonus/piagam penghargaan jika mencapai target dalam bekerja, turunnya tingkat penilaian kerja pegawai dan jabatan yang didapatkan pegawai tidak sesuai dengan hasil kerja mereka.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.

**Tabel 4 Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.375	2.186

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai sebesar 0.400. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>) terhadap variabel produktivitas pegawai memberikan sumbangan sebesar 0.400 atau 40 % terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD kota Bengkulu sedangkan

sisahnya sebesar 0.600 atau 60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.508	4.206		5.352	.000
PELATIHAN	.384	.087	.567	4.424	.000
PENGEMBANGAN SDM	-.559	.109	-.656	-5.120	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
Sumbier : iOutput SPSS 16.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = 50-2-1 = 47 (2.012)$  setiap variabel sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian pada variabel pelatihan didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4.424 >$  nilai  $t_{tabel} = 2.012$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas pegawai ( $Y$ ).
2. Dari hasil pengujian pada variabel pengembangan sumber daya manusia didapatkan nilai  $t_{hitung} = -5.120 <$  nilai  $t_{tabel} = 2.012$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas pegawai ( $Y$ ). Artinya terjadinya pengaruh negatif antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas pegawai, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang merasa tidak termotivasi setelah mendapatkan bonus/piagam penghargaan jika mencapai target dalam bekerja, turunnya tingkat penilaian kerja pegawai dan jabatan yang didapatkan pegawai tidak sesuai dengan hasil kerja mereka.

**Uji F (Simultan)**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ), berpengaruh terhadap produktivitas pegawai ( $Y$ ). Maka digunakan Uji F sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F**  
**ANiOVA<sup>b</sup>**

Miodiel	Sum Squaries	iof Df	Miean Squarie	F	Sig.
1 Riegriessiion	149.981	2	74.991	15.698	.000 <sup>a</sup>
Riesidual	224.519	47	4.777		
Tiotal	374.500	49			

a. Priedictions: (Cionstant), PIENGiEMBANGAN SDM, PiELATIHAN  
b. Diepiendent Variablie: PRIODUKTIVITAS PiEGAWAI  
Sumbier : iOutput SPSS 16.0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.698 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.19 yaitu ( $15.698 > 3.19$ ) dan ( $sig = 0.000 < 0,050$ ), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas pegawai. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD kota Bengkulu.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu, Melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu.

Dari tanggapan responden terhadap variabel produktivitas pegawai (Y) dikategorikan sangat baik. Hal ini dikarenakan produktivitas pegawai BPKAD kota Bengkulu dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan telah berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Kemudian hasil tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X1) dikategorikan sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu pegawai BPKAD kota Bengkulu dalam meningkatkan keterampilan, serta program pelatihan yang didapatkan mendukung tujuan pengusaha dan organisasi. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan bahwa pegawai BPKAD kota Bengkulu dalam melaksanakan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan produktivitas kerja mereka. Melalui pelatihan dan workshop, pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu.

1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu. Artinya dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dikantor BPKAD kota Bengkulu
2. Pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu. Artinya pengembangan sumber daya manusia yang dirasakan oleh pegawai kantor BPKAD kota Bengkulu terhadap produktivitas pegawai BPKAD kota Bengkulu masih kurang terealisasi.
3. Pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu. Artinya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan meningkat dengan adanya produktivitas pegawai dikantor BPKAD Kota Bengkulu.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pelatihan (X1) dan

pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y) dikantor BPKAD Kota Bengkulu, ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan serta saran bagi seluruh pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan disarankan pada kantor BPKAD kota Bengkulu untuk membuat Media pelatihan yang benar-benar mendukung dan mempermudah pegawainya dalam menguasai materi. Contohnya seperti diadakannya seminar, workshop, dan *skill training*.
2. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia disarankan pada kantor BPKAD kota Bengkulu memberikan bonus/piagam kepada pegawainya sebagai penghargaan jika mencapai target dalam bekerja dan pegawai diikuti sertakan dalam Pendidikan untuk menambah pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga padji. (2009). *Manajemen Bisnis. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.*

Diah Rusminingsih. (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6, 22-40.

Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15-31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F. (2003). *Manajeme Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Andi.*

Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55-63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.*

Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.*

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*

Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761-1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>

Jackson, R. L. M. – J. H. (2006). *Human Resource Management, Jakarta : Salemba Empat* (edisi 10).

Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung.*

Muchdarsyah, S. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.*

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.*

Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.*

Simamora, H. (2006). *Management Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara.*

Simanjuntak P J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. Jakarta: FE UI.*

Singarimbun, M. dan E. (1995). *Metode Penelitian Survey, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.*

Singoadmodjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS.*

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).*

Sutrisno E. (2017). *manajemen sumber daya manusia. jakarta : Kencana.*

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91-96.