

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
KANTOR POS KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



PUTRI ADELIA

2022110082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
KANTOR POS KOTA PRABUMULIH**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



PUTRI ADELIA

2022110082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
KANTOR POS KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Kota Prabumulih**

Oleh :

Putri Adelia

2022110082

Prabumulih, 24 Juni 2026

Pembimbing I



(Amandin, S.Pt., M. M)

NIDN. 0207088802

Pembimbing II



(Maryani, S.E., M. M)

NIDN. 0220067903

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Amandin, S.Pt., M.M

NIDN. 0207088802

Anggota :

1. Maryani, S.E., M.M

NIDN. 0220067903

2. Yudi Tusri, S.E., M.S.i

NUPTK. 2146750651130173

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M)
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen


(H. Zakaria Harahap, S.E. I., M.H.I)

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Adelia

Nim : 2022110082

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Prabumulih , 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Putri Adelia

NIM.2022110082

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Biarlah setiap halaman menjadi saksi bahwa mimpi tidak pernah kalah oleh lelah, selama doa tetap menjadi arah dan langkah tidak pernah memilih menyerah.” (Putri Adelia)

“Pada akhirnya, bukan seberapa berat perjalanan yang akan dikenang, melainkan keberanian untuk melangkah ketika menyerah terasa lebih mudah. Sebab setiap doa, setiap air mata, dan setiap usaha yang tulus akan menemukan waktu terbaiknya untuk berbuah.” (Putri Adelia)

“Setiap usaha dan proses yang dijalani tidak akan sia-sia, karena seseorang akan memperoleh hasil dari apa yang ia perjuangkan (Qs. An-Najm 39)”

“Tidak apa-apa berjalan pelan, selama kamu tidak berhenti melangkah menuju tujuanmu.” (Prilly Latuconsina)

Kupersembahkan kepada:

1. Diriku sendiri (Adel)
2. Orang tua ku tercinta (Ibu Dan Ayah)
3. Untuk adik-adikku (Dean, Key Dan Ara)
4. Untuk keluarga ku tersayang
5. Dosen Pembimbing I (Bapak Amandin) dan dosen pembimbing II (Ibu Maryani)
6. Semua Ibu / Bapak dosen fakultas ekonomi dan bisnis
7. Ketua kantor pos kota prabumulih dan semua karyawan yang bertugas
8. Teman seperjuangan 2022

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih.

Putri Adelia, 2022110082, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih yang berjumlah 50 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $8,952 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,013 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar $51,770 > F$ tabel $3,195$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar $0,675$ menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar $67,5\%$, sedangkan sisanya sebesar $32,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON IMPROVING EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PRABUMULIH CITY POST OFFICE

Putri Adelia, 2022110082,2026

This study aims to determine the effect of training and human resource (HR) development on employee productivity at Prabumulih City Post Office, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population in this study consisted of all employees of Prabumulih City Post Office, totaling 50 employees. Therefore, the sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results showed that training had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 8.952, which was greater than the t-table value of 2.012, and a significance value of 0.000, which was less than 0.05. Human resource development also had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 3.013, which was greater than the t-table value of 2.012, and a significance value of 0.004, which was less than 0.05. Simultaneously, training and human resource development had a positive and significant effect on employee productivity, with an F-value of 51.770, which was greater than the F-table value of 3.195, and a significance value of 0.000, which was less than 0.05. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.675, indicating that training and human resource development explained 67.5% of employee productivity, while the remaining 32.5% was influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kemampuan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KANTOR POS KOTA PRABUMULIH”** ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi yang penulis tempuh. Selain itu, penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah berupa gambaran empiris mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas karyawan, khususnya pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak luput dari hambatan. Namun, berkat dukungan, motivasi, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap S.E.I.,M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Amandin S.Pt., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Maryani,S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
7. Bapak / Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

8. Bapak / Ibu Kantor Pos Kota Prabumulih beserta seluruh staf yang telah bersedia menerima dan menyiapkan wadah bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, yang menjadi alasan terbesar penulis untuk terus berjuang dan tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, kesabaran, serta dukungan yang tiada henti, baik secara moral maupun material. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan besarnya perjuangan dan ketulusan Ayah dan Ibu dalam mendampingi setiap langkah penulis hingga berada di titik ini. Setiap lelah yang dirasakan penulis selalu terbayarkan oleh semangat dan doa yang Ayah dan Ibu berikan. Skripsi ini dipersembahkan sebagai bentuk rasa syukur, bakti, dan terima kasih yang mendalam atas segala perjuangan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Ibu, serta membalas setiap kebaikan dengan balasan yang berlipat ganda.
10. Untuk diri sendiri, Putri Adelia, terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak memilih menyerah meskipun pernah merasa lelah, takut, dan hampir putus asa. Terima kasih karena tetap berusaha berdiri di tengah banyaknya tantangan yang harus dihadapi. Skripsi ini menjadi bukti bahwa setiap air mata, doa, dan perjuangan yang telah dilalui tidak pernah sia-sia. Semoga langkah kecil hari ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih besar di masa depan, dan semoga diri ini selalu kuat untuk menghadapi setiap proses kehidupan yang akan datang.
11. Adik-adik tercinta, yang selalu memberikan semangat, keceriaan, dan dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas perhatian, doa, serta kehadiran kalian yang selalu menjadi penghibur di saat penulis merasa lelah dan menghadapi berbagai tantangan. Semoga kebersamaan, kasih sayang, dan hubungan yang terjalin di antara kita selalu terjaga dengan baik, dan semoga kalian dapat meraih cita-cita serta menjadi pribadi yang membanggakan bagi keluarga

12. Seluruh keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, perhatian, dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga proses penyusunan skripsi ini selesai. Terima kasih atas segala bentuk bantuan, nasihat, dan semangat yang diberikan, sehingga penulis mampu melewati setiap proses dengan baik. Kehangatan dan kebersamaan keluarga menjadi sumber kekuatan yang sangat berarti bagi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, serta membalas seluruh kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan dengan balasan yang berlipat ganda.
13. Teman-teman kuliah yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, semangat, serta segala kenangan yang telah tercipta selama ini. Terima kasih karena telah hadir sebagai tempat berbagi cerita, bertukar pikiran, dan saling menguatkan dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian telah membuat perjalanan ini menjadi lebih bermakna dan penuh pelajaran berharga. Semoga tali silaturahmi yang telah terjalin tetap terjaga dengan baik, dan semoga kita semua dapat meraih cita-cita, kesuksesan, serta masa depan yang membanggakan.

Prabumulih, 2026

Penulis



Putri Adelia

NIM.2022110082

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTERGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori.....	8
2.1.1 Pelatihan (Training)	8
2.1.1.1 Jenis-Jenis Pelatihan	9
2.1.1.2 Karakteristik Pelatihan.....	10
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan	10
2.1.1.4 Indikator Pelatihan	11
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	12
2.1.2.1 Karakteristik Pengembangan SDM.....	12
2.1.2.2 Manfaat Pengembangan SDM	13
2.1.2.3 Indikator Pengembangan SDM.....	14

2.1.3 Produktivitas Karyawan	14
2.1.3.1 Indikator Produktivitas Karyawan	15
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Berpikir.....	17
2.4 Hipotesis	17
BAB III METEDEOLOGI PENELITIAN	19
3.1 Metedeologi dan Desain Penelitian.....	19
3.1.1 Metedeologi Penelitian	19
3.1.2 Desain Penelitian	20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	20
3.2.2 Waktu Penelitian.....	20
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3.1 Populasi.....	21
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	22
3.4.1 Variabel Penelitian.....	22
3.4.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5.1 Jenis Data	23
3.5.2 Sumber Data.....	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7 Instrumen Penelitian	25
3.7.1 Uji Validitas	25
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.8 Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya Kantor Pos	28
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Kantor Pos.....	29
4.1.3 Struktur Organisasi	29
4.1.4 Job deskripsi.....	30
4.2 Data dan deskripsi hasil penelitian	31
4.2.1 Karakteristik Responden	31

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	34
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	34
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM.....	36
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas.....	37
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	38
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	39
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	41
4.5.1 Uji Normalitas.....	41
4.5.2 Uji Multikolinearitas	43
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	44
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	46
4.7.1 Uji t (Parsial).....	46
4.7.2 Uji F (Simultan)	47
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
4.8.1 Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan.....	48
4.8.2 Pengaruh Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan	49
4.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan.....	50
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi.....	33
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan.....	35
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM.....	36
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas.....	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM.....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	43
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
Tabel 4.16 Hasil Uji Uji t (Parsial).....	46
Tabel 4.17 Hasil Uji Uji F (Simultam).....	47
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pos Kota Prabumulih.....	30
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	42
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	43



DAFTAR SINGKATAN

SDM : Sumber Daya Manusia

BUMN : Badan Usaha Milik Negara

BLUE : *Best Linear Unbiased Estimator*

DF : Degree Of Freedom

PO : *Purchase Order*

SIG : Signifikasi

SPSS : *Statistical Package for Social Science*

VIF : *Variance Inflation Factor*



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	60
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS.....	63
Lampiran 4 Kartu Bimbingan.....	68
Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian.....	74
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	75
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, menciptakan inovasi, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi yang terus berkembang.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, modal, maupun sumber daya finansial, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang optimal sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2020), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menyebabkan organisasi harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi berbagai tantangan. Perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pelanggan, serta meningkatnya persaingan bisnis menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan yang lebih baik dan sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Perkembangan teknologi dan transformasi digital saat ini semakin mendorong organisasi untuk melakukan peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang terencana. Digitalisasi menyebabkan perubahan dalam sistem kerja, metode pelayanan, serta tuntutan kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang memadai agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan memberikan pelayanan yang optimal.

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Noe (2022), pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk membantu karyawan memperoleh kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, serta menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

Selain pelatihan, pengembangan sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan karier, peningkatan kompetensi, kesempatan belajar, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Kim (2022) menjelaskan bahwa strategi pembelajaran dan pengembangan karyawan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi era digitalisasi dan persaingan bisnis yang semakin meningkat, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Pemanfaatan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan proses pembelajaran, pengembangan kompetensi, serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dipandang sebagai investasi jangka panjang yang memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang baik akan lebih mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PT Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan pos, logistik, dan jasa keuangan yang juga menghadapi perubahan akibat perkembangan teknologi serta meningkatnya persaingan bisnis. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan, memiliki kompetensi yang sesuai, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Kantor Pos Kota Prabumulih membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan produktivitas kerja yang baik agar pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan secara optimal.

Meskipun pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia telah menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas program tersebut. Tidak semua kegiatan pelatihan yang diberikan mampu menghasilkan peningkatan produktivitas secara maksimal. Perbedaan kebutuhan kompetensi karyawan, kesesuaian materi pelatihan, metode yang digunakan, serta kesempatan pengembangan yang diberikan perusahaan dapat menjadi faktor yang memengaruhi keberhasilan peningkatan produktivitas kerja.

Pada Kantor Pos Kota Prabumulih, adanya perubahan tuntutan pekerjaan akibat perkembangan teknologi dan peningkatan kualitas pelayanan menyebabkan karyawan perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, sejauh mana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut. Hal tersebut menjadi kesenjangan (gap) yang mendasari pentingnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih”** penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih?

1.3 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

- 1 Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada dua variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2), serta satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Penelitian tidak membahas variabel lain seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja meskipun variabel tersebut juga berpotensi memengaruhi produktivitas.
- 2 Objek penelitian difokuskan pada karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih, dengan pengumpulan data melalui kuesioner (data primer) dan dokumen internal instansi (data sekunder). Hasil penelitian menggambarkan kondisi spesifik pada Kantor Pos Kota Prabumulih sehingga tidak digunakan untuk generalisasi seluruh unit Kantor Pos lainnya.

- 3 Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan hanya menganalisis pengaruh pelatihan serta pengembangan yang telah diterapkan hingga waktu penelitian berlangsung. Pendekatan kualitatif tidak digunakan, dan penelitian tidak membahas program yang direncanakan untuk masa mendatang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih

1.5 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), manfaat penelitian adalah kontribusi yang dihasilkan dari suatu penelitian, baik secara teoretis maupun praktis, yang dapat memberikan nilai tambah bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta membantu pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh pihak terkait.

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat penelitian yang dapat diterapkan secara langsung oleh pihak terkait sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, manfaat praktis penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi bagi Kantor Pos Prabumulih dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
1. Menjadi bahan evaluasi bagi manajemen sumber daya manusia dalam memperbaiki program pelatihan karyawan.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis merupakan manfaat penelitian yang berkontribusi dalam pengembangan dan pengayaan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang kajian tertentu.

Adapun manfaat teoretis penelitian ini adalah:

1. Menambah dan memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan.
2. Menjadi referensi dan dasar teori tambahan bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik serupa.
3. Memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan konsep hubungan antara pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan produktivitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur mengenai keseluruhan isi penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan di Kantor Pos Pusat Kota Prabumulih. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang berkaitan dengan pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan, rumusan masalah, ruang lingkup dan batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas teori-teori yang relevan mengenai pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan produktivitas karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir penelitian, serta hipotesis penelitian yang dirumuskan berdasarkan landasan teori dan fenomena yang terjadi.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode dan pendekatan penelitian yang digunakan, meliputi

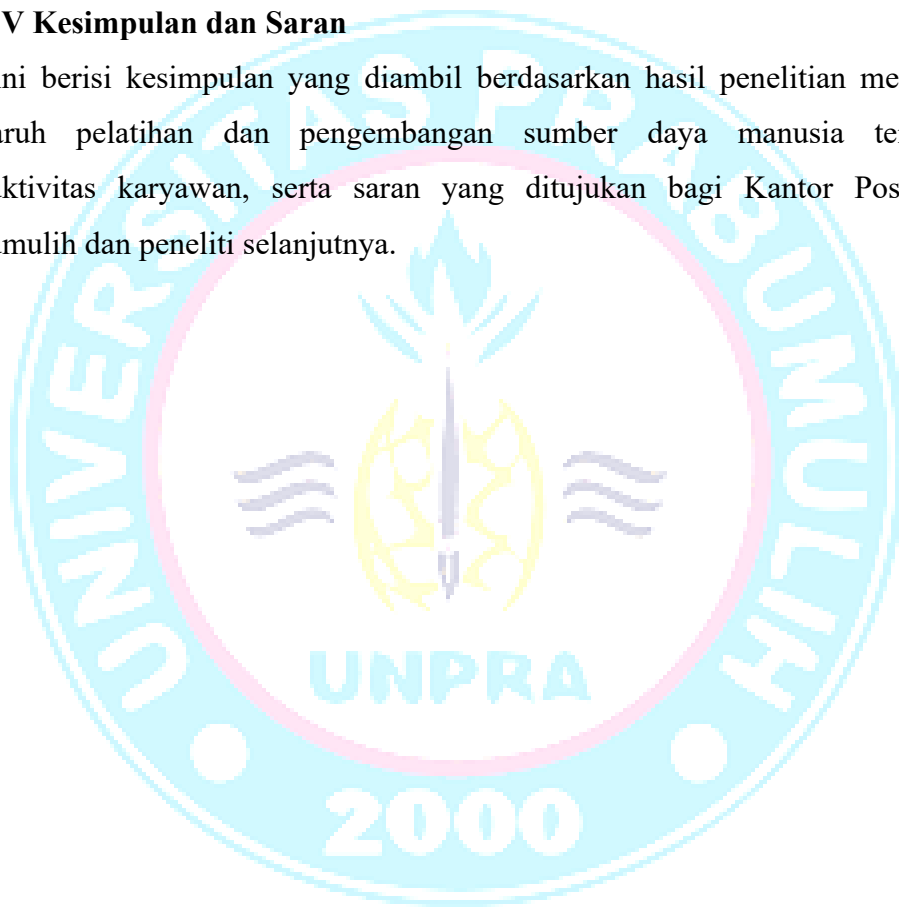
lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari responden Kantor Pos Kota Prabumulih, termasuk pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan, serta saran yang ditujukan bagi Kantor Pos Kota Prabumulih dan peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pelatihan (Training)

Pelatihan merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pembelajaran, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan lingkungan bisnis.

Menurut Noe (2022), pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat meningkatkan kompetensi kerja sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, pelatihan menjadi semakin penting karena perubahan teknologi, sistem kerja, dan tuntutan pelayanan yang terus berkembang. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tetap memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Parashakti dan Noviyanti (2021), pelatihan kerja merupakan kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan juga memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan sesuai kebutuhan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan

dengan penelitian Juliadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena mampu meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja karyawan.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Pelatihan

Program pelatihan yang diberikan organisasi dapat dilakukan melalui berbagai metode sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pekerjaan. Menurut Noe (2022), jenis pelatihan dapat dibedakan berdasarkan metode pelaksanaan dan kemampuan yang ingin dikembangkan, yaitu:

1. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis merupakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan aspek teknis. Pelatihan ini mencakup penggunaan sistem kerja, prosedur operasional, teknologi, maupun keterampilan khusus yang diperlukan dalam pekerjaan. Dengan adanya pelatihan teknis, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan sesuai dengan standar organisasi.

2. Pelatihan Soft Skill

Pelatihan soft skill merupakan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan nonteknis karyawan, seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, kemampuan memecahkan masalah, dan pengambilan keputusan. Kemampuan tersebut diperlukan karena keberhasilan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan bekerja sama.

3. On The Job Training

On the job training merupakan metode pelatihan yang dilakukan secara langsung di lingkungan kerja. Melalui metode ini, karyawan dapat mempelajari pekerjaan dengan praktik langsung sehingga proses pembelajaran menjadi lebih mudah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

4. Off The Job Training

Off the job training merupakan pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, seperti seminar, workshop, maupun kegiatan pembelajaran formal.

Metode ini bertujuan memberikan pemahaman teori dan wawasan baru kepada karyawan tanpa terlibat langsung dalam aktivitas pekerjaan rutin.

2.1.1.2 Karakteristik Pelatihan

Pelatihan yang efektif memiliki beberapa karakteristik yang menentukan keberhasilannya dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Noe (2022), karakteristik pelatihan yang baik meliputi:

1. Memiliki tujuan yang jelas
Pelatihan harus memiliki tujuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan sehingga hasil yang diperoleh dapat diukur.
2. Berdasarkan kebutuhan pekerjaan
Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar kemampuan yang diperoleh dapat diterapkan dalam aktivitas kerja.
3. Menggunakan metode yang tepat
Metode pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta agar proses pembelajaran berjalan efektif.
4. Didukung instruktur yang kompeten
Keberhasilan pelatihan juga dipengaruhi oleh kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dan membimbing peserta.
5. Melakukan evaluasi pelatihan
Evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan memberikan manfaat terhadap peningkatan kemampuan karyawan.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memberikan manfaat bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan, pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja, karyawan akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu bekerja secara lebih efektif.

Menurut Noe (2022), pelatihan memberikan manfaat berupa peningkatan kompetensi karyawan, peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Pelatihan juga membantu organisasi menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif karena karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selain memberikan peningkatan kemampuan individu, pelatihan juga memberikan dampak positif bagi organisasi. Organisasi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, serta memperbaiki kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan digunakan untuk mengukur sejauh mana program pelatihan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Noe (2022), efektivitas pelatihan dapat dilihat melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan proses dan hasil pelatihan.

Adapun indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kesesuaian Materi Pelatihan

Kesesuaian materi menunjukkan sejauh mana materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Materi yang relevan akan lebih mudah diterapkan dalam aktivitas kerja sehingga mampu meningkatkan kemampuan karyawan.

2. Kualitas Instruktur

Kualitas instruktur berkaitan dengan kemampuan, pengalaman, dan cara penyampaian materi oleh pelatih. Instruktur yang kompeten akan membantu peserta memahami materi pelatihan dengan lebih baik.

3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara yang digunakan dalam proses pembelajaran. Penggunaan metode yang tepat akan meningkatkan efektivitas pelatihan dan membantu karyawan memahami materi yang diberikan.

4. Pemahaman Peserta Setelah Pelatihan

Pemahaman peserta menunjukkan sejauh mana karyawan mampu memahami pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama mengikuti pelatihan.

5. Manfaat Pelatihan terhadap Pekerjaan

Manfaat pelatihan menggambarkan sejauh mana hasil pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan dan memberikan peningkatan kemampuan kerja karyawan.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan potensi karyawan secara berkelanjutan. Pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan agar mampu menghadapi kebutuhan organisasi di masa depan.

Menurut Armstrong (2021), pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan individu melalui pembelajaran, pengembangan kompetensi, serta pengalaman kerja yang bertujuan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Pengembangan SDM memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan pelatihan. Jika pelatihan lebih berfokus pada peningkatan kemampuan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan saat ini, maka pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan jangka panjang, pengembangan karier, dan kesiapan menghadapi perubahan organisasi.

Menurut Noe (2022), pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pembelajaran berkelanjutan, pengembangan karier, mentoring, coaching, serta pengalaman kerja yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

2.1.2.1 Karakteristik Pengembangan SDM

Menurut Armstrong (2021), pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Bersifat Jangka Panjang

Pengembangan SDM merupakan proses yang membutuhkan waktu karena bertujuan membentuk kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan secara menyeluruh.

2. Terencana

Pengembangan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pengembangan individu karyawan agar program yang diberikan tepat sasaran.

3. Berkelanjutan

Pengembangan SDM dilakukan secara terus-menerus karena kebutuhan organisasi dan lingkungan kerja selalu mengalami perubahan.

4. Fleksibel

Program pengembangan SDM harus mampu menyesuaikan dengan perubahan teknologi, sistem kerja, dan kebutuhan organisasi.

5. Selaras dengan Tujuan Organisasi

Pengembangan SDM harus mendukung tujuan organisasi sehingga peningkatan kemampuan karyawan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan

2.1.2.2 Manfaat Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia memberikan manfaat yang besar bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan, pengembangan SDM dapat meningkatkan kemampuan, memperluas wawasan, serta memberikan peluang pengembangan karier.

Menurut Armstrong (2021), pengembangan SDM membantu organisasi menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, mampu beradaptasi, dan memiliki kesiapan menghadapi perubahan. Dengan adanya pengembangan yang baik, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Bagi organisasi, pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat daya saing, serta membantu perusahaan menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan SDM

Indikator pengembangan SDM digunakan untuk mengetahui sejauh mana organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya.

Menurut Armstrong (2021) dan Noe (2022), indikator pengembangan SDM meliputi:

1. Kesempatan Pengembangan Karier

Menggambarkan peluang yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan posisi dan kemampuan dalam pekerjaan.

2. Peningkatan Kompetensi Kerja

Menunjukkan sejauh mana program pengembangan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan.

3. Kesempatan Belajar dan Pengembangan Diri

Menggambarkan fasilitas atau kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk terus belajar.

4. Kesiapan Menghadapi Perubahan

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi, sistem kerja, maupun kebijakan organisasi.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga berdasarkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam mencapai target.

Menurut Sedarmayanti (2021), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses pekerjaan. Semakin baik penggunaan sumber daya dalam menghasilkan pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu ukuran keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Karyawan yang produktif mampu

menghasilkan pekerjaan berkualitas, menyelesaikan tugas sesuai target, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Juliadi et al. (2023), peningkatan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2.1.3.1 Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator produktivitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi. Adapun indikator produktivitas dalam penelitian ini yaitu: Kualitas Kerja

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian yang digunakan sebagai dasar pendukung dan pembandingan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Melalui penelitian terdahulu, peneliti dapat mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, melihat hubungan antarvariabel, serta menemukan perbedaan atau kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih dapat dikaji lebih lanjut.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang positif terhadap

produktivitas karyawan. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta efektivitas kerja karyawan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan karier juga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, manufaktur, koperasi, dan perusahaan swasta lainnya. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor pelayanan jasa seperti Kantor Pos Kota Prabumulih masih relatif terbatas.

Perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta tuntutan pelayanan pada sektor jasa dapat menyebabkan hasil penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

Penelitian-penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

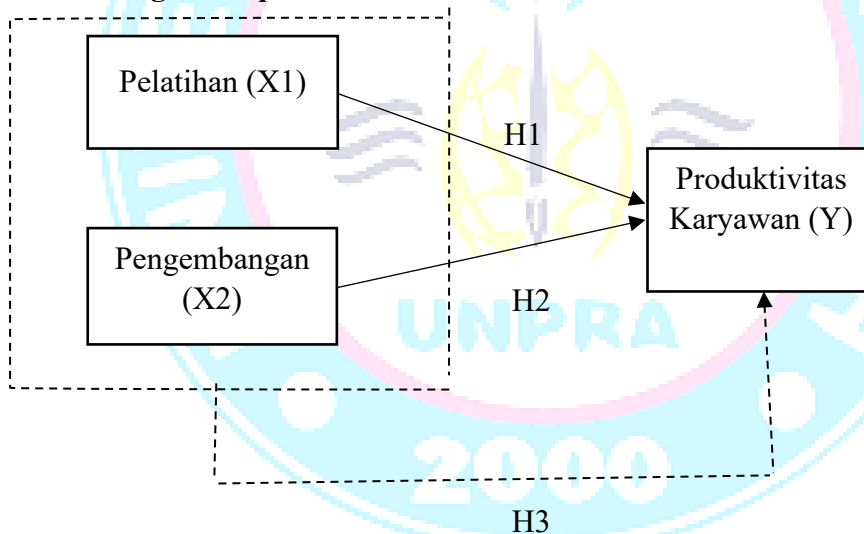
Tabel 2.2
Peneliti Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Istiqomah et al. (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT BPR ADY Jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2.	Holy et al. (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Budiarso et al. (2022)	Pengaruh Penerapan SOP, Reward System,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki

	Pelatihan dan pengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja produktivitas kerja karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	
4.	Prasetyo et al. (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Jaya Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5.	Muttaqiin (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Medion Jaya Farma Mojokerto Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Sumber: Diolah dari berbagai penelitian terdahulu (2022–2024)

2.3 Kerangka Berpikir



Keterangan:

- > : Berpengaruh secara parsial
 - - - - - : Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan (Training) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3: Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



BAB III

METEDEOLOGI PENELITIAN

3.1 Metedeologi dan Desain Penelitian

3.1.1 Metedeologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih. Menurut Arikunto (2021), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena berdasarkan fakta yang terjadi tanpa memberikan perlakuan terhadap objek penelitian.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode verifikatif. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui kebenaran hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara empiris. Menurut Sugiyono (2022), penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis yang berkaitan dengan hubungan sebab akibat antarvariabel penelitian menggunakan metode analisis statistik.

Berdasarkan uraian tersebut, penggunaan metode deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan produktivitas karyawan sekaligus menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sekaran dan Bougie (2021), penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel memiliki pengaruh terhadap perubahan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y).

Adapun tahapan penelitian ini dilakukan melalui proses identifikasi masalah, penyusunan hipotesis, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, analisis menggunakan metode statistik, serta penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pos Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Urip Sumoharjo No. 831, Kelurahan Pasar II Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31113.

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Kantor Pos Kota Prabumulih merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang memiliki aktivitas kerja dengan melibatkan sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, lokasi tersebut dianggap relevan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2025 sampai dengan April 2026. Tahapan penelitian meliputi kegiatan persiapan penelitian, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Kantor Pos Kota Prabumulih.

Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Pos Kota Prabumulih, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan aktif yang terdiri dari pegawai tetap, tenaga kemitraan, petugas kebersihan (cleaning service), sopir, dan satuan pengamanan (satpam).

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam suatu penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (sensus). Teknik sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

Menurut Sugiyono (2022), sampel jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden, yaitu seluruh karyawan aktif Kantor Pos Kota Prabumulih. Penggunaan teknik sampel jenuh dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi sebenarnya mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan.

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

variabel penelitian merupakan suatu atribut atau karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2022), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari:

- a. Pelatihan (X_1)
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

- a. Produktivitas Karyawan (Y)

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel penelitian sehingga dapat dilakukan pengukuran secara empiris. Menurut Ghazali (2021), definisi operasional diperlukan agar setiap variabel penelitian memiliki ukuran yang jelas dan dapat diuji secara statistik.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan
Pelatihan (X_1)	Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan	Materi pelatihan	1-3
		Metode pelatihan	4-5
		Instruktur	6-8
		Frekuensi pelatihan	9-10

	pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.		
Pengembangan SDM (X ₂)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kesiapan karyawan agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan perubahan organisasi.	Pengembangan karier Peningkatan kompetensi Kesempatan belajar Kesiapan menghadapi perubahan	1-3 4-5 6-8 9-10
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Efektivitas kerja	1-3 4-5 6-8 9-10

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan Mangkunegara (2021), Noe (2022), Ghozali (2021), serta penelitian terdahulu yang relevan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka yang diperoleh dari hasil pengukuran jawaban responden melalui kuesioner penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dari dokumen instansi, gambaran umum perusahaan, serta informasi pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Menurut Sugiyono (2022), data kuantitatif digunakan dalam penelitian yang bertujuan melakukan pengujian secara statistik, sedangkan data kualitatif digunakan sebagai informasi pendukung untuk memperjelas hasil penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih sebagai responden penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen atau sumber yang telah tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen instansi, literatur, buku referensi, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan SDM, dan produktivitas karyawan.

Menurut Sugiyono (2022), data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti, sedangkan data sekunder merupakan sumber data pendukung yang diperoleh melalui dokumen atau sumber lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih dengan menggunakan skala Likert lima tingkat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui catatan, arsip, laporan, maupun dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2022), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono., 2022

Skor jawaban responden selanjutnya dijumlahkan dan dirata-ratakan untuk memperoleh nilai masing-masing variabel penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan pengujian sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2021), suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment. Rumus korelasi Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = [n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)] / \sqrt{\{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]\}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor item

Y = Skor total

Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Menurut Ghozali (2021), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Adapun rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$\alpha = (k / (k - 1)) \times (1 - (\Sigma \sigma_i^2 / \sigma_t^2))$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item pertanyaan

$\Sigma \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap item

σ_t^2 = Varians total

Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70, maka instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan SDM

e = *Error term*

Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji validitas, untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian.
2. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi instrumen.
3. Uji asumsi klasik, yang terdiri dari:
 - a. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
 - b. Uji multikolinearitas, untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independen.
 - c. Uji heteroskedastisitas, untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual.
 - d. Uji analisis linear berganda mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen
4. Uji t, digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan rumus:

$$t = b_i / Sb_i$$
5. Uji F, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
6. Koefisien determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik (SPSS) agar hasil analisis lebih akurat dan objektif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya Kantor Pos

Kantor Pos merupakan salah satu lembaga pelayanan publik yang memiliki sejarah panjang dalam perkembangan komunikasi dan distribusi di Indonesia. Keberadaan layanan pos di Indonesia telah dimulai sejak masa pemerintahan Hindia Belanda, tepatnya pada tahun 1746 dengan didirikannya kantor pos pertama di Batavia (sekarang Jakarta). Pada awal perkembangannya, layanan pos berfungsi sebagai sarana pengiriman surat dan dokumen untuk mendukung kegiatan pemerintahan serta perdagangan.

Seiring dengan perkembangan zaman, fungsi layanan pos mengalami perubahan dan tidak hanya terbatas pada pengiriman surat, tetapi berkembang menjadi penyedia berbagai layanan seperti pengiriman paket, logistik, layanan pembayaran, serta layanan keuangan. Perubahan tersebut dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan perkembangan teknologi informasi.

Setelah Indonesia merdeka, pengelolaan layanan pos mengalami beberapa perubahan kelembagaan hingga akhirnya menjadi PT Pos Indonesia (Persero). PT Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang layanan pos, kurir, logistik, dan jasa keuangan. Sebagai perusahaan yang memiliki jaringan luas di seluruh Indonesia, PT Pos Indonesia memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan pelayanan masyarakat.

Dalam menghadapi perkembangan industri jasa pengiriman yang semakin kompetitif, PT Pos Indonesia terus melakukan berbagai inovasi melalui pemanfaatan teknologi digital, peningkatan kualitas pelayanan, serta pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Salah satu unit pelayanan PT Pos Indonesia adalah Kantor Pos Kota Prabumulih. Kantor Pos Kota Prabumulih memiliki peran dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat Kota Prabumulih dan wilayah sekitarnya melalui berbagai layanan seperti pengiriman surat, paket, logistik, pembayaran, serta layanan keuangan lainnya.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Kantor Pos Kota Prabumulih didukung oleh karyawan dari berbagai bidang pekerjaan, mulai dari bagian manajemen, pelayanan loket, administrasi, distribusi, kurir, hingga tenaga pendukung lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan penelitian ini, Kantor Pos Kota Prabumulih dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki aktivitas pelayanan yang membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Kantor Pos

Berikut adalah visi dan misi Kantor Pos (PT Pos Indonesia), perusahaan milik negara yang bergerak di bidang layanan pos, logistik, dan jasa keuangan serta telah beroperasi di seluruh wilayah Indonesia:

a. Visi Perusahaan

Menjadi Postal Operator, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

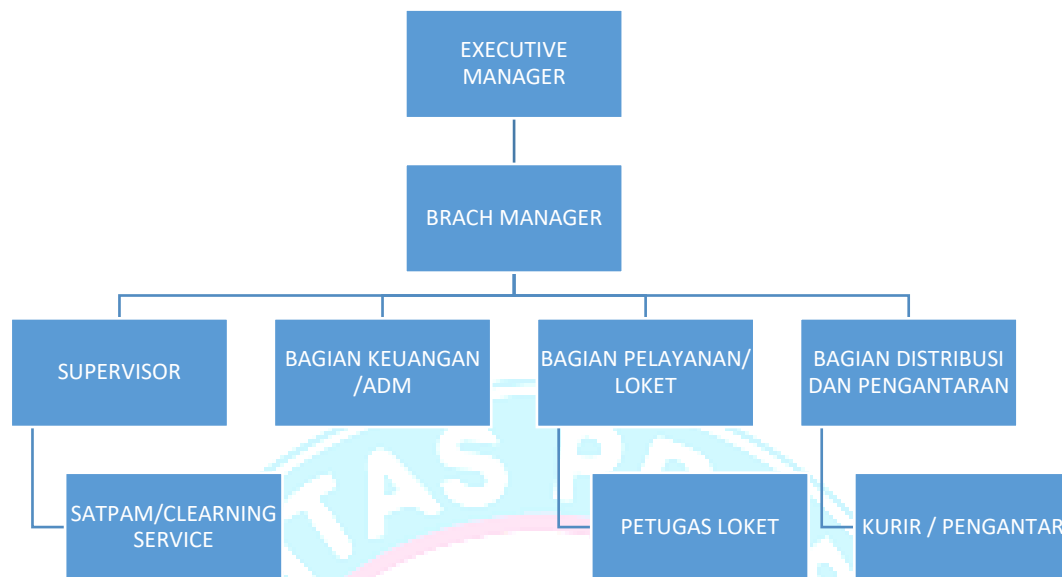
b. Misi Perusahaan

Bertindak Efektif Untuk Mencapai *Performance* Terbaik.

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero), 2025.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan jabatan dan pembagian tugas dalam suatu instansi atau perusahaan yang bertujuan untuk memperjelas wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarpegawai agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Kota Prabumulih, struktur organisasi disusun berdasarkan fungsi dan tugas masing-masing bagian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



Sumber: PT Pos Indonesia Kantor Pos Kota Prabumulih, 2026

4.1.4 Job deskripsi

1. Executive Manager

Executive Manager bertugas memimpin, mengawasi, dan mengendalikan seluruh tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pencapaian target perusahaan, peningkatan kualitas pelayanan, serta memastikan seluruh pegawai bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

2. Branch Manager

Branch Manager bertugas membantu Executive Manager dalam mengelola kegiatan operasional kantor. Branch Manager juga bertanggung jawab melakukan koordinasi antarbagian, mengawasi pelayanan kepada pelanggan, serta memastikan kegiatan operasional berjalan dengan baik dan lancar.

3. Supervisor

Supervisor bertugas mengawasi dan mengontrol pelaksanaan pekerjaan pegawai di setiap bagian. Supervisor juga bertanggung jawab memastikan pegawai bekerja sesuai prosedur serta memberikan arahan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

4. Bagian Keuangan dan Administrasi

Bagian keuangan dan administrasi bertugas mengelola pencatatan transaksi, penyusunan laporan keuangan, pengarsipan dokumen,

administrasi surat-menyurat, serta memastikan seluruh administrasi perusahaan berjalan dengan tertib dan teratur.

5. Bagian Pelayanan/Loket

Bagian pelayanan atau petugas loket bertugas melayani pelanggan dalam berbagai layanan pos seperti pengiriman surat dan paket, pembayaran tagihan, transaksi keuangan, pembelian materai, serta memberikan informasi kepada pelanggan terkait layanan kantor pos.

6. Bagian Distribusi dan Pengantaran

Bagian distribusi dan pengantaran bertugas melakukan penyortiran surat dan paket, mengatur proses distribusi kiriman, serta memastikan pengiriman sampai kepada penerima dengan tepat waktu dan sesuai alamat tujuan.

7. Kurir/Pengantar

Kurir atau pengantar bertugas mengantarkan surat, paket, dan kiriman lainnya kepada pelanggan sesuai wilayah pengantaran yang telah ditentukan serta menjaga keamanan barang kiriman selama proses pengantaran.

8. Satpam

Satpam bertugas menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan kantor pos, mengawasi keluar masuknya tamu, serta membantu menciptakan situasi kerja yang aman dan nyaman.

9. Cleaning Service

Cleaning service bertugas menjaga kebersihan seluruh area kantor, baik ruangan kerja maupun lingkungan sekitar kantor agar tetap bersih, rapi, dan nyaman digunakan.

4.2 Data dan deskripsi hasil penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20–25 tahun	3	6%
26–30 tahun	9	18%
> 30 tahun	38	76%
Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, sebagian besar responden berusia di atas 30 tahun, yakni sebanyak 38 orang (76,0%), diikuti kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 9 orang (18,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih didominasi oleh tenaga kerja yang telah memasuki usia dewasa madya, yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih matang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Total	50	100%

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2, responden terdistribusi secara merata antara laki-laki dan perempuan, masing-masing sebanyak 25 orang (50,0%). Komposisi yang seimbang ini menunjukkan bahwa Kantor Pos Kota Prabumulih menerapkan kesetaraan gender dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1–10 tahun	26	52%
10–20 tahun	22	44%
> 30 tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–10 tahun, yakni sebanyak 26 orang (52,0%), diikuti 22 orang (44,0%) dengan masa kerja 10–20 tahun, dan 2 orang (4,0%) dengan masa kerja lebih dari 30 tahun. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih merupakan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja yang memadai di lingkungan instansi tersebut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Bagian/Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
Staf	10	20,0
Petugas Loker	9	18,0
Branch Manager	5	10,0
Pengantar	5	10,0
Supervisor	5	10,0
Pelayanan	3	6,0
Cleaning Service	3	6,0
Satpam	3	6,0
Sopir	3	6,0
Operasi Kurir Darat	1	2,0
Pengiriman	1	2,0
Executive Manager	1	2,0
AM-Muda	1	2,0
Total	50	100,0

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, responden berasal dari berbagai bagian/divisi di Kantor Pos Kota Prabumulih. Proporsi terbesar ditempati oleh posisi staf sebanyak 10 orang (20,0%) dan petugas loket sebanyak 9 orang (18,0%). Keragaman divisi responden ini mencerminkan bahwa data penelitian diperoleh secara menyeluruh dari berbagai unit kerja yang ada di Kantor Pos Kota Prabumulih.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 50 orang karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih, diketahui bahwa tanggapan responden berkaitan dengan variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan produktivitas kerja karyawan.

Adapun kriteria skala rata-rata jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81-2,60 = Tidak Baik
3. 2,61-3,40 = Cukup Baik
4. 3,41-4,20 = Baik
5. 4,21-5,00 = Sangat Baik

Kriteria skala rata-rata tersebut digunakan sebagai pedoman dalam memberikan penilaian terhadap jawaban responden pada setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Melalui skala tersebut, peneliti dapat mengetahui tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

Pada bagian ini, terdapat tiga variabel yang akan dibahas, yaitu variabel pelatihan (X1), variabel pengembangan sumber daya manusia (X2), dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing variabel berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Untuk mengetahui penilaian dari 50 responden terhadap variabel pelatihan pada Kantor Pos Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan

yang berkaitan dengan pelatihan. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan (X1)

Pelatihan	Frekuensi										Total		x
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	10	50	10	40	10	30	12	24	8	8	50	152	3,04
Pertanyaan2	10	50	10	40	10	30	12	24	8	8	50	152	3,04
Pertanyaan3	10	50	11	44	13	39	10	20	6	6	50	159	3,18
Pertanyaan4	10	50	10	40	12	36	8	16	10	10	50	152	3,04
Pertanyaan5	10	50	10	40	13	39	12	24	5	5	50	158	3,16
Pertanyaan6	10	50	9	36	14	42	11	22	6	6	50	156	3,12
Pertanyaan7	9	45	11	44	11	33	14	28	5	5	50	155	3,1
Pertanyaan8	9	45	10	40	13	39	11	22	7	7	50	153	3,06
Pertanyaan9	10	50	11	44	11	33	11	22	7	7	50	156	3,12
Pertanyaan10	9	45	10	40	11	33	13	26	7	7	50	151	3,02
Σ Total Nilai Rata-Rata													3,09

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel pelatihan (X₁) pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09. Nilai tersebut diperoleh dari hasil perhitungan rata-rata seluruh skor jawaban responden pada 10 butir pernyataan yang diberikan kepada 50 responden. Berdasarkan kriteria interpretasi skala Likert, nilai rata-rata sebesar 3,09 termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan responden yang cenderung memberikan penilaian netral hingga setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pelatihan. Program pelatihan yang dilaksanakan dinilai cukup membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-3, yaitu sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut memperoleh penilaian yang lebih baik

dibandingkan dengan indikator lainnya. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan ke-10, yaitu sebesar 3,02. Meskipun merupakan nilai terendah, angka tersebut masih berada dalam kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan tetap memperoleh penilaian yang positif dari responden.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih telah memberikan kontribusi yang cukup baik dalam mendukung peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM (X₂)

Pengembangan	Frekuensi										Total		x
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	10	50	10	40	10	30	11	22	9	9	50	151	3,02
Pertanyaan2	10	50	10	40	10	30	11	22	9	9	50	151	3,02
Pertanyaan3	10	50	10	40	9	27	11	22	7	7	50	146	2,92
Pertanyaan4	10	50	10	40	9	27	13	26	8	8	50	151	3,02
Pertanyaan5	10	50	10	40	10	30	12	24	8	8	50	152	3,04
Pertanyaan6	10	50	10	40	9	27	13	26	8	8	50	151	3,02
Pertanyaan7	10	50	10	40	10	30	14	28	6	6	50	154	3,08
Pertanyaan8	10	50	10	40	9	27	13	26	8	8	50	151	3,02
Pertanyaan9	10	50	10	40	10	30	14	28	6	6	50	154	3,08
Pertanyaan10	10	50	10	40	11	33	11	22	8	8	50	153	3,06
Σ Total Nilai Rata-Rata													3,03

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia (X₂) pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,03. Nilai tersebut diperoleh dari hasil perhitungan rata-rata seluruh skor jawaban responden pada 10 butir pernyataan yang diberikan kepada 50 responden. Berdasarkan kriteria interpretasi skala Likert, nilai rata-rata sebesar 3,03 termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan responden yang cenderung memberikan penilaian netral hingga setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Program pengembangan SDM dinilai cukup membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi, kemampuan kerja, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-7 dan pertanyaan ke-9, yaitu sebesar 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut memperoleh penilaian yang lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan ke-3, yaitu sebesar 2,92. Meskipun merupakan nilai terendah, angka tersebut masih berada dalam kategori cukup baik, sehingga menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia tetap memperoleh penilaian yang positif dari responden.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas(Y)

Produktivitas	Frekuensi										Total		x
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	10	50	11	44	13	39	14	28	2	2	50	163	3,26
Pertanyaan2	10	50	11	44	15	45	12	24	2	2	50	165	3,3
Pertanyaan3	10	50	11	44	15	45	11	22	3	3	50	164	3,28
Pertanyaan4	10	50	11	44	15	45	12	24	2	2	50	165	3,3
Pertanyaan5	10	50	11	44	16	48	12	24	1	1	50	167	3,34
Pertanyaan6	10	50	9	36	14	42	11	22	6	6	50	156	3,12
Pertanyaan7	9	45	11	44	11	33	14	28	5	5	50	155	3,1
Pertanyaan8	9	45	10	40	13	39	11	22	7	7	50	153	3,06
Pertanyaan9	10	50	11	44	11	33	11	22	7	7	50	156	3,12
Pertanyaan10	9	45	10	40	11	33	13	26	7	7	50	151	3,02
Σ Total Nilai Rata-Rata													3,19

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia

(Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19. Nilai tersebut diperoleh dari hasil perhitungan rata-rata seluruh skor jawaban responden pada 10 butir pernyataan yang diberikan kepada 50 responden. Berdasarkan kriteria interpretasi skala Likert, nilai rata-rata sebesar 3,19 termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih berada pada kategori cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-5, yaitu sebesar 3,34. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut memperoleh penilaian yang lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan ke-10, yaitu sebesar 3,02. Meskipun merupakan nilai terendah, angka tersebut masih berada dalam kategori cukup baik, sehingga menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tetap memperoleh penilaian yang positif dari responden.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih berada pada kondisi yang cukup baik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dan selanjutnya diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), dan produktivitas karyawan (Y). Melalui pengujian instrumen penelitian, dapat diketahui apakah instrumen yang

digunakan telah sesuai untuk mengukur masing-masing variabel penelitian sehingga data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam analisis pada tahap selanjutnya.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung setiap butir pernyataan terhadap nilai *r* tabel. Dengan jumlah sampel (n) = 50 dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai *r* tabel ditetapkan sebesar 0,279 ($df = n - 2 = 48$). Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2021).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
VP1	0,943	0,279	Valid
VP2	0,945	0,279	Valid
VP3	0,933	0,279	Valid
VP4	0,972	0,279	Valid
VP5	0,942	0,279	Valid
VP6	0,943	0,279	Valid
VP7	0,943	0,279	Valid
VP8	0,944	0,279	Valid
VP9	0,943	0,279	Valid
VP10	0,929	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh 10 butir pernyataan variabel pelatihan memiliki nilai *r* hitung berkisar antara 0,929 hingga 0,972, yang keseluruhannya lebih besar dari *r* tabel (0,279) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan variabel pelatihan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X_2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
----------	----------	---------	------------

VPS1	0,945	0,279	Valid
VPS2	0,934	0,279	Valid
VPS3	0,932	0,279	Valid
VPS4	0,935	0,279	Valid
VPS5	0,947	0,279	Valid
VPS6	0,939	0,279	Valid
VPS7	0,953	0,279	Valid
VPS8	0,943	0,279	Valid
VPS9	0,917	0,279	Valid
VPS10	0,939	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9, seluruh 10 butir pernyataan variabel pengembangan SDM memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,917 hingga 0,953, yang keseluruhannya lebih besar dari r tabel (0,279) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan variabel pengembangan SDM dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
VPK1	0,914	0,279	Valid
VPK2	0,950	0,279	Valid
VPK3	0,935	0,279	Valid
VPK4	0,942	0,279	Valid
VPK5	0,932	0,279	Valid
VPK6	0,940	0,279	Valid
VPK7	0,914	0,279	Valid
VPK8	0,924	0,279	Valid
VPK9	0,937	0,279	Valid
VPK10	0,929	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh 10 butir pernyataan variabel produktivitas karyawan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,914 hingga 0,950, yang

keseluruhannya lebih besar dari r tabel (0,279) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan variabel produktivitas karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang pada subjek yang sama. Menurut Ghazali (2021), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas ketiga variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Minimum	Keterangan
X ₁	0,986	0,70	Reliabel
X ₂	0,985	0,70	Reliabel
Y	0,983	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,986, variabel pengembangan SDM (X₂) sebesar 0,985, dan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,983. Ketiga nilai tersebut jauh melampaui batas minimum yang disyaratkan, yakni 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi yang sangat tinggi dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Ghozali, 2021).

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,10777486
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,074
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

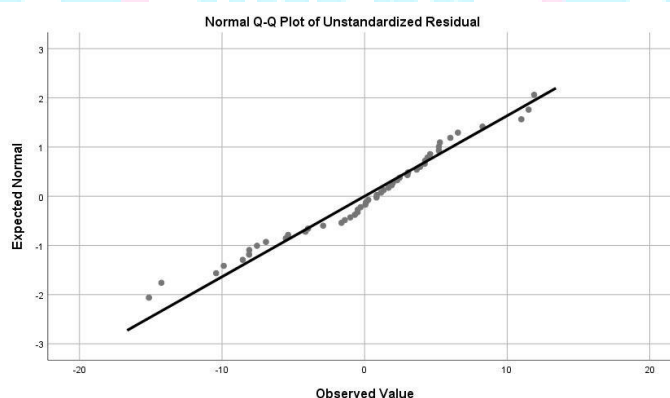
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,095. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,095 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.2 Grafik P- Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Normal Q-Q Plot of Unstandardized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar

mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal.

Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan karena persebaran titik-titik masih berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2021), model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,00$.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,963	1,039
X ₂	0,963	1,039

a. Dependent Variabel: Y

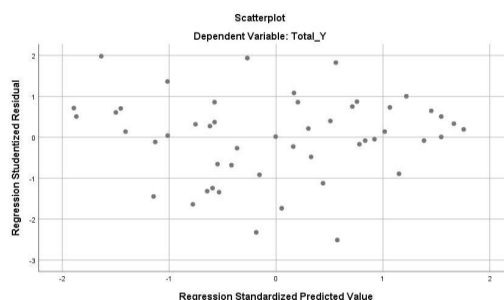
Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai *Tolerance* untuk variabel pelatihan (X₁) dan pengembangan SDM (X₂) masing-masing sebesar 0,963, yang lebih besar dari 0,10. Nilai VIF kedua variabel sebesar 1,039, yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi setiap variabel independen terhadap nilai absolut residual $> 0,05$ (Ghozali, 2021).

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)



Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil uji heteroskedastisitas terhadap 50 responden menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel pelatihan (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), dan produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama maupun parsial terhadap produktivitas karyawan (Y). Menurut Ghazali (2021), analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,417	2,849	2,604	,012		

Total_X1	,626	,070	,744	8,952	,000	,963	1,039
Total_X2	,211	,070	,250	3,013	,004	,963	1,039

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: *Output SPSS, diolah peneliti (2026)*

Berdasarkan Tabel 4.15, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,417 + 0,626X_1 + 0,211X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan (variabel dependen/variabel terikat).

X_1 = Pelatihan (variabel independen/variabel bebas).

X_2 = Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (variabel independen/variabel bebas).

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

e = Standar *error*

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Pertama, nilai konstanta sebesar 7,417 mengandung arti bahwa apabila variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) bernilai nol, maka produktivitas karyawan (Y) akan bernilai sebesar 7,417. Kedua, koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,626 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Ketiga, koefisien regresi variabel pengembangan SDM (X_2) sebesar 0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan SDM, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,211 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut: apabila nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan jumlah sampel (n) = 50, jumlah variabel independen (k) = 2, dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (uji dua arah), maka nilai t tabel diperoleh dengan $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, sehingga t tabel = 2,012.

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,417	2,849		2,604
	Total_X1	,626	,070	,744	8,952
	Total_X2	,211	,070	,250	3,013

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

H_{01} : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

H_1 : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel pelatihan (X_1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,952 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung (8,952) $> t$ tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,000) $< 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

H_{02} : Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

H2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel pengembangan SDM (X_2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai t hitung ($3,013 > t$ tabel ($2,012$) dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah apabila nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_3) diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 47$, maka nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3,195.

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4026,879	2	2013,440	51,770	,000 ^b
	Residual	1827,941	47	38,892		
	Total	5854,820	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

H_{03} : Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

H_3 : Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai F hitung sebesar 51,770 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung ($51,770 > F$ tabel ($3,195$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti

bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini digunakan nilai *Adjusted R Square* untuk lebih mencerminkan kecocokan model secara lebih konservatif, mengingat terdapat lebih dari satu variabel independen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,675	6,23637

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18, diperoleh nilai R sebesar 0,829 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y). Nilai *R Square* sebesar 0,688 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar **67,5%**, sedangkan sisanya sebesar **32,5%** dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 8,952 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan

bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,952 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

4.8.2 Pengaruh Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,013 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,013 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan serta tuntutan pekerjaan. Semakin baik program pengembangan SDM yang diberikan, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,03 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM

yang dilakukan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

4.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 51,770 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung > F tabel ($51,770 > 3,195$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis karyawan, sedangkan pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan jangka panjang. Apabila kedua program tersebut dilaksanakan dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini juga didukung oleh hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,675 atau 67,5%, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 67,5%, sedangkan 32,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peranan yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Prabumulih.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,952 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,013 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 51,770 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,195 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 67,5%, sedangkan 32,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

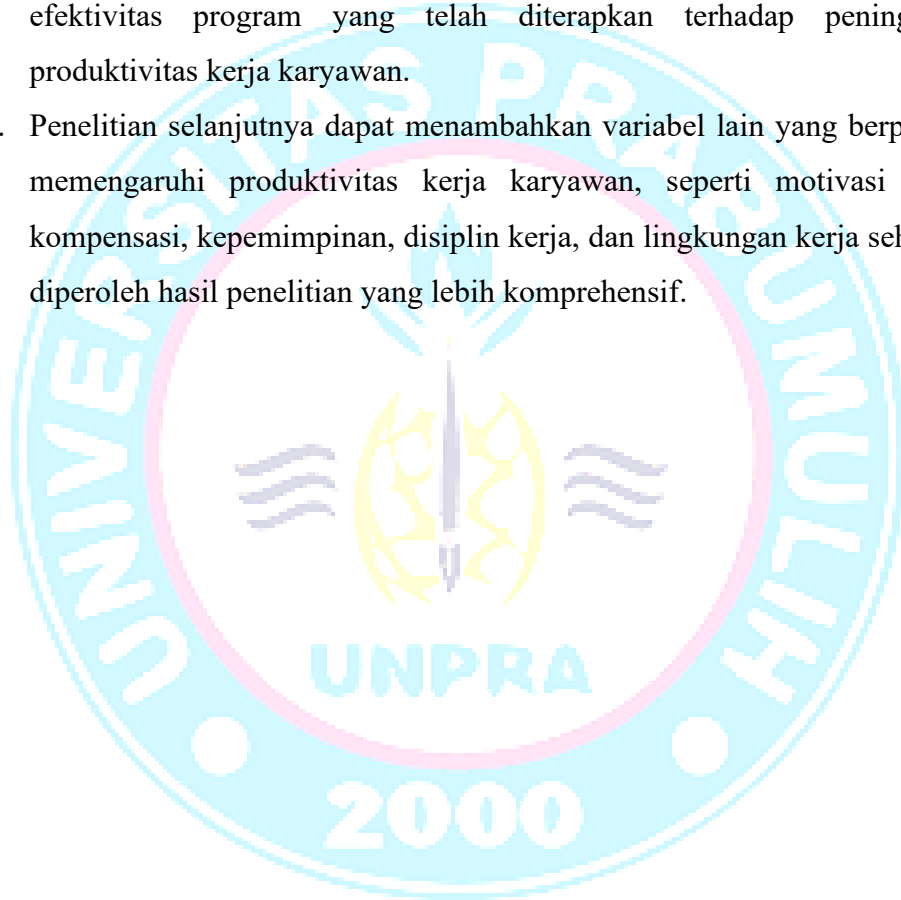
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan dapat menjadi salah satu alternatif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan kerja karyawan sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

2. Optimalisasi program pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan lanjutan dapat menjadi upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.
3. Evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk mengetahui efektivitas program yang telah diterapkan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2024). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istiqomah, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusjono, G. (2024). Dampak Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(6), 811–815.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mokodompit, D. N., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Muliadi, D. (2025). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 31(1).
- Muttaqiin, A. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 98–108.
- Noe, R. A. (2022). *Employee Training and Development* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(1), 25–36.
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 77–88.
- PT Pos Indonesia (Persero). (2025). *Profil Perusahaan PT Pos Indonesia: Visi, Misi, Tujuan, dan Tata Nilai Perusahaan*. Bandung: PT Pos Indonesia.
- PT Pos Indonesia Kantor Pos Kota Prabumulih. (2026). *Dokumentasi Struktur Organisasi dan Data Internal Perusahaan*. Prabumulih: PT Pos Indonesia Kantor Pos Kota Prabumulih.
- Putri, A., & Gunawan, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 150–162.
- Santoso, A. B., & Ramhadan, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Savero Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 655–664.
- Satria, R., & Nurawaliya, H. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Advanced Analytics Asia Laboratories. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4).
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Kantor Pos Kota Prabumulih

Saya **Putri Adelia**, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang sedang melakukan penelitian skripsi.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Kantor Pos Kota Prabumulih**. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur Terima kasih atas partisipasinya.

BAGIAN 1 – Identitas Responden

Jenis Jawaban: Pilihan isian

Nama	
Usia	
Jenis kelamin	
Lama	
Bagian divisi	

BAGIAN 2 – Pernyataan Kuesioner

Jenis jawaban: **Skala Linear / Pilihan Ganda Grid**

Skala:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Variabel Pelatihan (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
2.	Pelatihan membantu saya memahami tugas pekerjaan dengan lebih baik					
3.	Metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami					
4.	Instruktur pelatihan menjelaskan materi dengan jelas dan sistematis.					
5.	Pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan kerja saya					
6.	Pelatihan membantu saya mengurangi kesalahan dalam bekerja					
7.	Materi pelatihan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini					
8.	Pelatihan diberikan secara berkala kepada karyawan					
9.	Pelatihan yang diberikan relevan dengan permasalahan kerja sehari-hari					
10.	Saya merasa pelatihan yang diberikan bermanfaat bagi kinerja saya					

Variabel Pengembangan SDM (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja					
2.	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti program pengembangan diri					
3.	Pengembangan SDM membantu meningkatkan kompetensi saya					
4.	Perusahaan memberikan peluang pengembangan karier yang jelas					
5.	Saya mendapatkan bimbingan dari atasan atau senior					
6.	Program pengembangan SDM membantu saya menghadapi perubahan pekerjaan					
7.	Perusahaan mendorong karyawan untuk terus belajar					
8.	Pengembangan SDM membuat saya lebih siap menerima tanggung jawab lebih besar					
9.	Perusahaan menyediakan pelatihan lanjutan untuk peningkatan karier					
10.	Saya merasa didukung dalam mengembangkan potensi diri di perusahaan					

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik					
4.	Saya bekerja secara efektif dan efisien					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target					
6.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja					
7.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
8.	Saya mampu bekerja dengan baik dalam tekanan kerja					
9.	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara optimal					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak pengawasan					

Lampiran 2: Tabulasi data

1. Pelatihan (X1)

VP1	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	VP8	VP9	VP10
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
2	2	3	3	4	2	3	2	2	2
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
2	2	3	1	1	2	2	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	2	2	3	1	2	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	3	3	2	3	4	3
2	2	1	2	1	2	1	2	1	3
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
1	2	1	2	2	3	3	2	2	2
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
2	2	1	1	2	3	1	1	3	3
1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

2. Pengembangan SDM(X2)

VPS1	VPS2	VPS3	VPS4	VPS5	VPS6	VPS7	VPS8	VPS9	VPS10
1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	4	4	4	3	4	4
1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5	4	3
4	3	4	4	4	5	3	3	4	5
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
4	5	4	3	5	5	4	5	3	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	2	2	1	2
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
3	3	5	3	3	3	4	3	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
5	5	4	4	5	5	5	5	3	5
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3

3. Produktivitas Karyawan

VPK1	VPK2	VPK3	VPK4	VPK5	VPK6	VPK7	VPK8	VPK9	VPK10
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
3	3	3	3	3	4	4	2	4	3
4	4	3	3	4	4	5	3	3	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	3	4	5	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
2	3	3	3	3	3	1	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3: Hasil Analisis Sppss

Hasl Instrumen Penelitian

1.Hasil Instrumen Validitas Pelatihan (X1)

		Correlations										total Pelatihan
		VP1	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	VP8	VP9	VP10	
VP1	Pearson Correlation	1	,872**	,894**	,911**	,863**	,898**	,847**	,863**	,877**	,872**	,943**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP2	Pearson Correlation	,872**	1	,851**	,911**	,863**	,877**	,880**	,895**	,877**	,894**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP3	Pearson Correlation	,894**	,851**	1	,911**	,874**	,845**	,902**	,863**	,834**	,830**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP4	Pearson Correlation	,911**	,911**	,911**	1	,916**	,906**	,932**	,922**	,885**	,880**	,972**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP5	Pearson Correlation	,863**	,863**	,874**	,916**	1	,845**	,903**	,898**	,889**	,841**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP6	Pearson Correlation	,898**	,877**	,845**	,906**	,845**	1	,873**	,868**	,903**	,888**	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP7	Pearson Correlation	,847**	,880**	,902**	,932**	,903**	,873**	1	,871**	,873**	,825**	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP8	Pearson Correlation	,863**	,895**	,863**	,922**	,898**	,868**	,871**	1	,878**	,853**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP9	Pearson Correlation	,877**	,877**	,834**	,885**	,889**	,903**	,873**	,878**	1	,888**	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VP10	Pearson Correlation	,872**	,894**	,830**	,880**	,841**	,888**	,825**	,853**	,888**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total Pelatihan	Pearson Correlation	,943**	,945**	,933**	,972**	,942**	,943**	,943**	,944**	,943**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

2.Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM (X2)

		Correlations										total Pengembangan SDM
		VPS1	VPS2	VPS3	VPS4	VPS5	VPS6	VPS7	VPS8	VPS9	VPS10	
VPS1	Pearson Correlation	1	,897**	,847**	,885**	,880**	,896**	,888**	,885**	,834**	,853**	,945**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS2	Pearson Correlation	,897**	1	,815**	,865**	,890**	,854**	,867**	,896**	,834**	,843**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS3	Pearson Correlation	,847**	,815**	1	,856**	,871**	,856**	,889**	,856**	,856**	,908**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS4	Pearson Correlation	,885**	,865**	,856**	1	,857**	,853**	,865**	,853**	,865**	,873**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS5	Pearson Correlation	,880**	,890**	,871**	,857**	1	,921**	,880**	,900**	,814**	,877**	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS6	Pearson Correlation	,896**	,854**	,856**	,853**	,921**	1	,887**	,874**	,810**	,862**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS7	Pearson Correlation	,888**	,867**	,889**	,865**	,880**	,887**	1	,887**	,897**	,884**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS8	Pearson Correlation	,885**	,896**	,856**	,853**	,900**	,874**	,887**	1	,843**	,851**	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS9	Pearson Correlation	,834**	,834**	,856**	,865**	,814**	,810**	,897**	,843**	1	,862**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPS10	Pearson Correlation	,853**	,843**	,908**	,873**	,877**	,862**	,884**	,851**	,862**	1	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total Pengembangan SDM	Pearson Correlation	,945**	,934**	,932**	,935**	,947**	,939**	,953**	,943**	,917**	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

		Correlations										
		VPK1	VPK2	VPK3	VPK4	VPK5	VPK6	VPK7	VPK8	VPK9	VPK10	total
VPK1	Pearson Correlation	1	,839**	,850**	,824**	,805**	,825**	,789**	,887**	,869**	,822**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK2	Pearson Correlation	,839**	1	,876**	,880**	,876**	,910**	,873**	,875**	,865**	,863**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK3	Pearson Correlation	,850**	,876**	1	,876**	,843**	,861**	,826**	,828**	,876**	,875**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK4	Pearson Correlation	,824**	,880**	,876**	1	,907**	,879**	,828**	,861**	,880**	,847**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK5	Pearson Correlation	,805**	,876**	,843**	,907**	1	,874**	,837**	,819**	,845**	,890**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK6	Pearson Correlation	,825**	,910**	,861**	,879**	,874**	1	,856**	,850**	,864**	,846**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK7	Pearson Correlation	,789**	,873**	,826**	,828**	,837**	,856**	1	,800**	,858**	,856**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK8	Pearson Correlation	,887**	,875**	,828**	,861**	,819**	,850**	,800**	1	,847**	,832**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK9	Pearson Correlation	,869**	,865**	,876**	,880**	,845**	,864**	,858**	,847**	1	,832**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VPK10	Pearson Correlation	,822**	,863**	,875**	,847**	,890**	,846**	,856**	,832**	,832**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	,914**	,950**	,935**	,942**	,932**	,940**	,914**	,924**	,937**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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



Hasil uji reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,986	10

2. Hasil uji reliabilitas pengembangan SDM (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

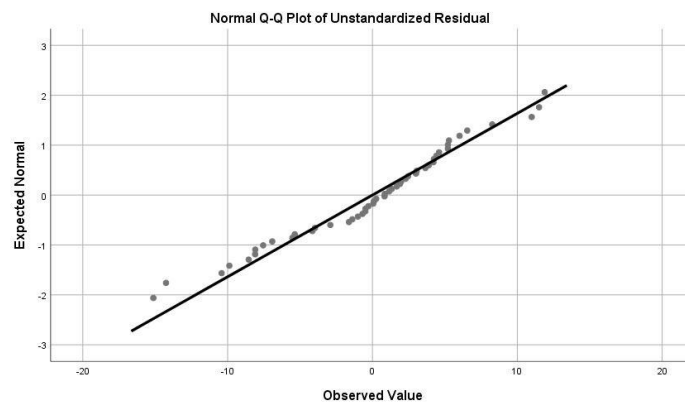
Unstandardized
Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,10777486
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,074
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

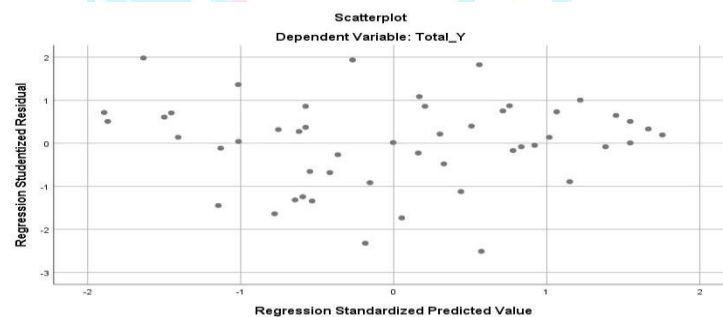


2. Hasil uji multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,963	1,039
X ₂	0,963	1,039

b. Dependent Variabel: Y

3. Hasil uji heteroskedastisitas



Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,417	2,849		2,604	,012		
	Total X1	,626	,070	,744	8,952	,000	,963	1,039
	Total X2	,211	,070	,250	3,013	,004	,963	1,039

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,417	2,849		2,604	,012
	Total_X1	,626	,070	,744	8,952	,000
	Total_X2	,211	,070	,250	3,013	,004

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4026,879	2	2013,440	51,770	,000 ^b
	Residual	1827,941	47	38,892		
	Total	5854,820	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

3. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,675	6,23637

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Lampiran 4:Kartu bimbingan

1. Kartu bimbingan pembimbing 1



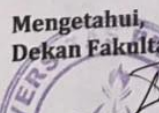
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Putri adelia
NIM : 2022110082
JUDUL SKRIPSI : Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt.,M.M

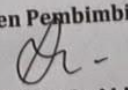
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/05/2025	BAB I	- Perbaiki pendahuluan cover dan depan dari judul.	AB	
?		- Perbaiki pendahuluan bercerita secara global baru mengarah ke pokok masalah.	AB	
2.05/11/2025		- Perbaiki pendahuluan nya kata kata data sebelum + yang tidak sesuai	AB	
		- perbaiki Rumusan masalah sesuai dg. Variabel.	AB	

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NIDPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, IndonesiaTelepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Putri adelia
NIM : 2022110082
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab II	- perbaiki lagi teorinya sesuai dengan judul yg ditentukan	AP	
		- perbaiki lagi pendefinisian terhadap masalah yg teori nya ya ada	AP	
		- perbaiki lagi teorinya dalam bab 2a telah tertera	AP	
	Bab III	- ACC II lanjut ke III	AP	
		- ACC III	AP	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt.,M.M
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Putri adelia
NIM : 2022110082
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab IV	- Ukuran tabel dibenarkan - ditambahkan from dan to - Grafik kurang lengkap		
9 Juni	IV	- Penomoran heading diperbaiki lagi - logo untuk kesegaran		
	IV	Acc		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI**

NAMA MAHASISWA : Putri adelia
 NIM : 2022110082
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada kantor pos kota prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Amandin,S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/juni	Bab V	- kesimpulan tidak perlu menyalahi judul lagi camp dengan hasil uji dan dalam prosedur		
11/juni	Bab V	- di dibelakan satu jurnal menggunakan kata perintah camp dengan sama		
11/juni	Bab V	Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin,S.Pt.,m.m
 NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

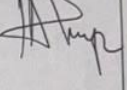
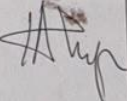
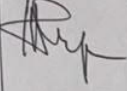
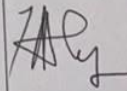
2.Kartu bimbingan pembimbing 2



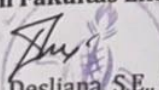
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Putri adelia
NIM : 2022110082
JUDUL SKRIPSI : Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Pusat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Maryani, S.E.,M.M

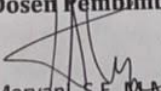
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/11/2025	BAB I	- Perbaiki margin penulisan - Perbaiki togo upper - Perbaiki layout & paragraf. - Perbaiki sistem penulisan (kata menyambung ke dalam ps paragraf & huruf).		
14/12/2025	BAB I	- Tambahkan no. halaman - Ace lanjutkan ke BAB II		
16/12/2025	BAB II	- Perbaiki paragraf dan multilevel list - lanjut BAB III		
17/12/2025	BAB III	- perbaiki multilevel list & numbering - Ace lanjut proposal		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



Maryani, S.E., M.M
NIDN. 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Putri adelia
NIM : 2022110082
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Maryani, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab IV	Perbaiki tabel, ukuran, margin tidak sesuai - ukuran margin yang salah tidak sesuai panduan skripsi - tabel jangan putus - Penomoran yang salah - data keurnan		
	Bab IV	ACC		
	Bab IV	- Kesimpulan tidak perlu mengulangi judul cukup usung saja		
	Bab V	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M
NIDN. 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5: Surat Balasan Izin Penelitian

**POS
IND**
Logistik Indonesia

POS INDONESIA(PERSERO)
Kantor PosPrabumulih 31100
Jl. UripSumoharjo No. 821 Prabumulih 31121
e-mail: 311kkp@posindonesia.co.id Telp.0713-320158

Prabumulih, 24 Februari 2026

Nomor : 88/KCPBM/UMUM/0226
Lampiran : -
Perihal : Surat Izin Observasi

Kepada Yth,
Ketua Prodi Manajemen

Prabumulih Di Prabumulih

Menunjuk surat permohonan Saudara No. 0/MNJ/FEB/UNPRA/X/2025 perihal Permohonan untuk Mengadakan Observasi melalui surat ini kami PT Pos Indonesia (Persero), Kantorpos Prabumulih menerangkan bahwa mahasiswa dengan data berikut.

Nama : Putri Adelia
NIM : 2022110082
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Kantor Pos Pusat Kota Prabumulih

Kami terima untuk melakukan observasi dengan pengambilan data kuesioner/google form di Kantorpos Prabumulih.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

An. Executive Manager
Spv. Adminstrasi & Umum



Theresi Dame Tua Simanjuntak
Nippos. 901492863

Lampiran 6: Dokumentasi



Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup



Putri Adelia adalah penulis dari skripsi ini, penulis lahir di Prabumulih, Sumatra Selatan pada tanggal 06 Oktober 2004 sebagai anak pertama dari Bapak Efrianto dan Ibu Santi. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 80 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis akan melanjutkan pendidikan

di SMP Negeri 4 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMK YPS Prabumulih dengan mengambil jurusan otomatisasi tata kelola perkantoran dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Dan pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan insyaallah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi. Dengan semangat, motivasi dan ketekunan yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Kota Prabumulih”**