

STUDI EMPIRIK PADA PT HOKA KARYA MANDIRI KOTA TANGERANG : PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Ashari*¹, Diana Azwina²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ashari0861@gmail.com¹, dosen01741@unpam.ac.id²

Received 02 Desember 2025 | Accepted 14 Januari 2026 | Published 24 Januari 2026

* Coresponden Author

Abstrak

Adanya gap antara harapan peningkatan produktivitas melalui pelatihan dan pengalaman kerja dengan realitas pencapaian target produksi PT. Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang tidaklah cukup dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan industri yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 144 responden. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dengan uji Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,605 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama menjelaskan 60,5% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Pengalaman Kerja; Produktivitas Karyawan; PT Hoka Karya Mandiri

Abstract

There is a gap between expectations of increased productivity through training and work experience and the reality of PT. Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang's production targets, which are insufficient to cope with technological changes and dynamic industry demands. This study aims to determine the effect of job training and work experience on employee productivity at PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang. The method used is a quantitative approach with primary data obtained through a questionnaire distributed to 144 respondents. Data analysis was performed using SPSS version 25 with regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results show that job training has a positive and significant effect on employee productivity. Work experience also has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee productivity with a coefficient of determination value of 0.605, indicating that job training and work experience together explain 60.5% of the variation in employee productivity, while the remaining 39.5% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Job Training; Work Experience; Employee Productivity; PT Hoka Karya Mandiri

PENDAHULUAN

Di era saat ini, produktivitas kerja karyawan merupakan hal penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas sering digunakan dalam konteks perencanaan pengembangan industri secara khusus maupun pembangunan ekonomi secara luas di tingkat nasional. Secara konsep, produktivitas dihubungkan dengan pandangan ekonomi dan produksi, tetapi juga sering dikaitkan dengan pendekatan sosiologis yang fokus pada aspek perilaku dan interaksi sosial. Smith dan Johnson (2021) mengemukakan bahwa dalam kondisi saat ini, tingkat produktivitas sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional serta kemampuan pekerja dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan digital. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai cara mengukur bagaimana efisien sumber daya manusia dalam proses produksi untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan target.

Selain itu, pelatihan kerja juga memiliki peranan strategis dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Menurut Larasati (2018) bahwa pelatihan kerja merupakan bentuk pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terencana, sehingga tenaga kerja non-manajerial mampu memahami keterampilan teknis dan pengetahuan tertentu. Dengan adanya program pelatihan kerja yang terorganisir, karyawan bersedia untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Kesempatan ini juga menjadi semangat tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Agar pelatihan kerja dapat berjalan secara efektif, perusahaan perlu memastikan bahwa tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terintegrasi dengan baik. Dengan perencanaan yang matang, materi yang sesuai dengan kebutuhan, serta evaluasi yang lengkap, pelatihan kerja dapat memberikan manfaat yang baik untuk meningkatkan kemampuan individu sekaligus mendorong keberhasilan Perusahaan.

Sejalan dengan itu, pengalaman kerja juga memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah. Menurut Octavianus (2023), pengalaman kerja memiliki peran penting dalam pengembangan diri serta peningkatan prestasi kerja. Pengalaman yang diperoleh bukan hanya memperkuat keterampilan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang sudah berpengalaman memiliki contoh dari kasus yang pernah terjadi sebelumnya, sehingga dapat lebih cepat menemukan jawaban yang tepat. Hal ini membantu mempercepat proses pengambilan keputusan dan membuat operasional perusahaan berjalan lebih lancar. Selain itu, banyaknya jam kerja atau pengalaman yang di luar perusahaan juga dapat menambah pemahaman kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang punya pengalaman lebih luas diharapkan dapat menghadapi berbagai masalah dengan lebih baik.

Pada tahun 2020 dan 2021, PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang menghadapi tantangan dalam bisnis yang semakin rumit. Kompetisi di industri semakin sengit, teknologi digital berkembang cepat, serta perubahan cara kerja akibat pandemi menjadi hal-hal yang harus dihadapi secara cepat oleh para manajer. Di situasi seperti ini, diperlukan strategi yang kreatif dan mampu beradaptasi agar Perusahaan tetap dapat bertahan. Jika gagal dalam mengelola tantangan tersebut, dapat menyebabkan terganggunya proses bisnis sehari-hari. Karena itu, kemampuan manajemen dalam memahami kondisi pasar, membuat keputusan yang tepat, serta menyusun rencana jangka panjang menjadi hal yang sangat penting.

Fenomena yang terjadi pada PT Hoka Karya Mandiri menunjukkan perbedaan antara teori dan praktik di lapangan, khususnya dalam hal pelatihan kerja dan pengalaman kerja karyawan. Secara teori, pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Namun,

berdasarkan pengamatan, meskipun pelatihan kerja dilakukan secara rutin, hasilnya belum baik terbukti dari nilai setelah pelatihan (post-test). Pada tahun 2020 dan 2021 yang justru lebih rendah dibandingkan nilai sebelum pelatihan (pre-test). Di sisi lain, pengalaman kerja terbukti memiliki dampak positif terhadap pencapaian target, karena karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan baru. Namun, bergantung hanya pada pengalaman kerja tidak cukup untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan industri yang terus berkembang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan peningkatan produktivitas melalui pelatihan dan pengalaman kerja dengan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1. Data Rata-Rata Produktivitas Karyawan PT Hoka Karya Mandiri

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
1	2020	4.000 Ton	3.200 Ton	80%	Tidak Tercapai
2	2021	4.500 Ton	4.100 Ton	91%	Tidak Tercapai
3	2022	6.800 Ton	7.000 Ton	103%	Tercapai
4	2023	7.800 Ton	8.200 Ton	106%	Tercapai
5	2024	9.200 Ton	9.900 Ton	108%	Tercapai

Sumber: Data diolah 2025

Fenomena dari 2020 hingga 2024 ini memperlihatkan pola yang jelas bahwa produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Pada periode krisis, seperti tahun 2020 dan 2021, produktivitas menurun tajam meskipun tenaga kerja bertambah. Namun, ketika kondisi eksternal mulai stabil dan diikuti dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja serta bertambahnya pengalaman kerja, produktivitas melonjak signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya strategi adaptasi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dan proses produksi.

Tabel 2. Jenis Program Pelatihan Kerja Karyawan PT Hoka Karya Mandiri

No	Jenis Program Pelatihan Kerja
1	Pelatihan Teknis Produksi
2	Pelatihan Kualitas & Standar Produk
3	Pelatihan Pemeliharaan Mesin
4	Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
5	Pelatihan Pengembangan Produk Baru

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 3. Data Nilai Rata-Rata Pre-test Program Pelatihan Kerja Karyawan PT Hoka Karya Mandiri

No	Tahun	Nilai Test	Pre	Nilai Test	Post	Keterangan
1	2020	65		55		Menurun
2	2021	66		60		Menurun
3	2022	70		74		Meningkat
4	2023	71		78		Meningkat
5	2024	73		83		Meningkat

Sumber: Data diolah 2025

Data pre-test dan post-test merepresentasikan hasil evaluasi pelatihan kerja karyawan PT Hoka Karya Mandiri, yang meliputi pelatihan teknis produksi, kualitas dan standar produk, pemeliharaan mesin, K3, serta pengembangan produk baru. Pre-test menunjukkan tingkat pemahaman karyawan sebelum pelatihan, sedangkan post-test menunjukkan kompetensi setelah pelatihan. Permasalahan utama yang ditunjukkan data adalah pelatihan kerja pada tahun 2020 dan 2021 belum efektif, terlihat dari nilai post-test yang lebih rendah dibandingkan pre-test. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan dan metode pelaksanaan belum mampu meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Mulai tahun 2022, nilai post-test lebih tinggi daripada pre-test dan terus meningkat hingga 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja telah mengalami perbaikan dan menjadi lebih relevan serta efektif, sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan hasil belajar karyawan secara berkelanjutan.

Tabel 4. Data Realisasi Pencapaian Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja PT Hoka Karya Mandiri

No	Tahun	Pengalaman kerja Karyawan kurang dari satu tahun	Pengalaman kerja karyawan lebih dari satu tahun
1	2020	50%	40%
2	2021	60%	44%
3	2022	26%	78%
4	2023	27%	81%
5	2024	30%	80%

Sumber: Data diolah 2025

Pada Tabel 4 menunjukkan data fenomena pada tahun 2020 dan 2021 yaitu pencapaian target kerja karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun lebih rendah dibandingkan karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Hasil ini diperkuat oleh wawancara dengan pihak perusahaan yang mengungkapkan adanya indikasi menurunnya keinginan karyawan berpengalaman lebih dari satu tahun menutup diri untuk mengembangkan kompensinya, sehingga berdampak pada pencapaian kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

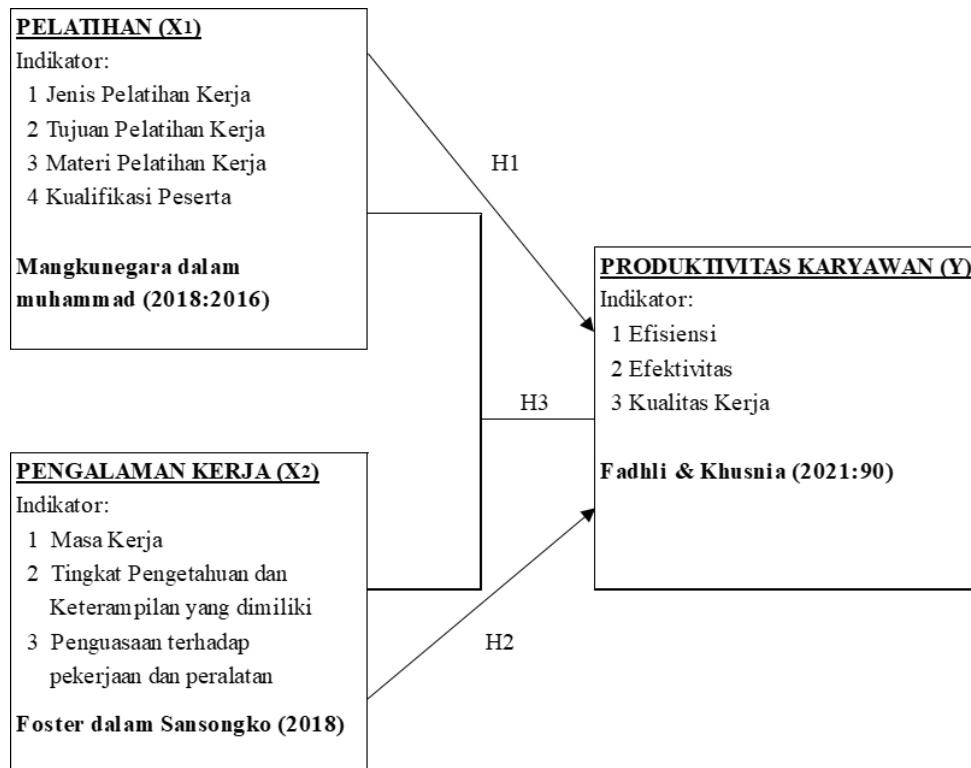
Menurut Fadhli & Khusnia (2021), Produktivitas karyawan merupakan Kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam membuat barang atau memberikan jasa secara baik dan hemat, sesuai dengan tugas serta alat yang dimiliki, agar mencapai tujuan perusahaan. Indikator untuk mengetahui produktivitas kerja adalah efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018), Pelatihan Kerja adalah suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dari Pelatihan Kerja yaitu jenis Pelatihan, tujuan Pelatihan, materi Pelatihan, dan metode Pelatihan.

Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sasongko (2018), Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Indikator dari Pengalaman Kerja yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H₁=Terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang.

H₂=Terdapat Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang.

H₃=Terdapat Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian untuk kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian tanpa perantara pihak lain. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk menjelaskan secara empiris dan terukur pengaruh pelatihan serta pengalaman kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan bersifat objektif, valid, dan dapat digeneralisasikan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Hoka Karya Mandiri yang berjumlah 225 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 144 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara:

1) Observasi

Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang.

2) Kuisisioner

Variable akan diukur berupa pernyataan dengan jawaban yang mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5).

3) Dokumentasi

Dokumen dapat berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kepustakaan untuk mendukung dan memperkuat penulisan ini. Data yang digunakan dalam metode ini ialah berupa data-data kepustakaan, yaitu buku-buku cetak, jurnal dan artikel.

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018), regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain itu, regresi linier berganda juga digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefesien Regresi

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

e = Standard Error

b. Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara individu maupun secara bersamaan. Menurut Sugiyono (2019:274), menggunakan persamaan correlation pearson.

Tabel 5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Nilai Interval	Kode	Nilai Post Test
1	0,000 – 0,199	SL	Sangat Lemah
2	0,200 – 0,399	L	Lemah
3	0,400 – 0,699	S	Sedang
4	0,600 – 0,799	K	Kuat
5	0,800 – 1,000	SK	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018), koefisien determinasi digunakan untuk mengatahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi antara variabel bebas dan terikat (yang dikuadratkan)

100% : Pengalian yang dipresentasikan

Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi varibel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Kriteria pengujian parsial yang diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Anova (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dalam penelitian ini, kriteria yang diambil untuk menguji variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.634	1.924	6.048	.000
	Pelatihan Kerja	.387	.033	.631	11.890
	Pengalaman Kerja	.330	.036	.493	9.296

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,634 + 0,387 X_1 + 0,330 X_2$. Nilai konstanta sebesar 11,634 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,634 point.

Nilai pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,387 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,387 point. Begitu juga nilai pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,330 diartikan jika perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,330 point.

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.599	2.369

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,778. Nilai tersebut berada dalam rentang 0,600 sampai 0,799, yang berarti variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang **kuat** dengan produktivitas karyawan.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.599	2.369

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,605. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan sebesar 60,5%. Sisanya, yaitu sebesar 39,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji t secara parsial

Model	Coefficients^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.135	1.596	15.748	.000
	Pelatihan Kerja	.369	.041		

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,980 > 1,977$ dan nilai $p\ value < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 10. Uji t secara parsial

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	27.430	1.961	13.985	.000
	Pengalaman Kerja	.305	.050		

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,109 > 1,977$ dan nilai $p\ value < \text{Sig. } 0,05$ atau $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1210.196	2	605.098	107.786	.000 ^b
	Residual	791.554	141	5.614		
	Total	2001.750	143			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

Berdasarkan pada tabel Anova di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $107,786 > 3.060$, dan nilai $p\ value < \text{Sig. } 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,135 + 0,369 X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,980 > 1,977$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang. Hasil ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Tulung dan Sambo, (2025), menunjukkan variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh persamaan regresi $Y = 27.430 + 0.305 X_2$. Dalam uji hipotesis, nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 6.109 , yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.977 . Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di Kota Tangerang. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar (2020), yang menunjukkan bahwa

variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Polewali.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh persamaan regresi $Y = 11.634 + 0.387 X_1 + 0.330 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.778 atau 77,8%, yang menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.605 atau 60,5%, sedangkan 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam uji hipotesis, nilai F hitung (107,786) lebih besar dari F tabel (3.060), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersamaan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Arvianti dan Isyanto (2024), yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Teraoka Seisakusho Indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan secara simultan variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian, yaitu PT Hoka Karya Mandiri untuk meningkatkan kualitas pelatihan dengan memberikan penjelasan yang lebih rinci, terstruktur, dan mudah dipahami oleh seluruh peserta. Serta fasilitator diharapkan menyusun materi pembuka yang berisi tujuan spesifik, kompetensi yang ingin dicapai, serta indikator keberhasilan pelatihan. Dengan demikian, Penjelasan yang jelas diharapkan akan membantu peserta dalam memahami orientasi kegiatan, meningkatkan motivasi belajar, dan memaksimalkan transfer pengetahuan selama proses pelatihan.

PT Hoka Karya Mandiri disarankan untuk menyelenggarakan program sosialisasi secara rutin terkait prosedur kerja, bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Materi SOP harus disajikan dalam bentuk yang lebih praktis, seperti modul kerja, video tutorial, atau simulasi langsung di lapangan. Dengan pengetahuan prosedural yang lebih baik, diharapkan karyawan akan mampu bekerja lebih mandiri, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja..

PT Hoka Karya Mandiri disarankan untuk meningkatkan efisiensi kerja yang perlu difokuskan pada penguatan koordinasi antarbagian, penyempurnaan alur kerja, dan penerapan standar waktu kerja yang realistik. Manajemen dapat mengembangkan sistem monitoring berbasis kinerja individu dan tim, sehingga diharapkan hambatan kerja dapat diidentifikasi lebih cepat. Selain itu, perusahaan dapat memberikan umpan balik berkala serta penghargaan bagi tim yang menunjukkan peningkatan efisiensi kerja sebagai bentuk penguatan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, E. (2019). Pengukuran modal manusia (suatu studi literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 176-183.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen : teori dan aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Affandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Pertama. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Arvianti, V., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Tsi. *Journal Sains Student Research*, 2(4), 437-443.
- Donni, Junni Priansa. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM. Edisi-2. Alfabeta, Bandung
- Fadhlil, Khotim dan Khusnia, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). Jombang : Guepedia
- Flippo, E. B. (1992). Manajemen Personalia (A. Sirait (ed.)). Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete SPSS 25.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. PT. Buku Seru
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana: Yogyakarta
- Hasibuan, M. R., Harahap, R. H., & Humaizi, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Mananti Sosa Jae. *PERSPEKTIF*, 11(2), 674-691.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Dasar Manajemen*. Ahlimedia Book.
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ecopreneur*. 12, 2(2), 31-35.
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan jaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, 3(2), 64-71.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *EMPIRE*, 2(2), 110-117.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Tulung, A.D. dan Sambo, A. (2025). “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 8(1) 80-89.
- Widiana, M. E. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen.