



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13732-13741

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Teamwork*, *Career Development* dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pancur Batu

Enzelia Lumban Gaol¹, Elperida Juniarni Sinurat², Kristanty Nadapdap³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

janggalemanleman575@gmail.com¹, elperida250675@gmail.com², tantynatalia82@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pancur Batu. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Selain itu, dilakukan juga uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian pula dengan *career development* dan pelatihan kerja, yang masing-masing juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan kerja tim, pengembangan karier yang jelas, serta pelatihan kerja yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Teamwork*, *Career Development*, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subjek sebagai pelaksanaan kegiatan dan kebijakan operasional suatu Perusahaan badan atau sejenisnya. untuk itu setiap Perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam industri perbankan. Tingkat produktivitas yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada nasabah, kecepatan dan ketepatan transaksi, ketelitian administrasi, serta pencapaian target keuangan perusahaan. Dalam konteks perbankan skala menengah seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR), produktivitas kerja menjadi aspek yang sangat krusial karena keterbatasan sumber daya menuntut setiap karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Namun demikian, dalam praktiknya sering ditemukan adanya ketidaksesuaian antara target yang telah ditetapkan manajemen dengan realisasi kinerja di lapangan.

Kondisi tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi karyawan, seperti meningkatnya tekanan kerja, tuntutan pelayanan yang semakin kompleks, serta proses digitalisasi sistem perbankan yang terus berkembang. Perubahan ini menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja, di antaranya melalui penguatan kerja sama tim, pengembangan karier yang jelas, serta pelaksanaan pelatihan kerja yang berkesinambungan.

Pengaruh *Teamwork*, *Career Development* dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pancur Batu

Kerja sama tim (teamwork) merupakan elemen penting dalam mendukung kelancaran operasional organisasi modern. Dalam perusahaan jasa perbankan, setiap bagian kerja memiliki keterkaitan yang erat, seperti bagian pemasaran, kredit, administrasi, dan pelayanan nasabah. Efektivitas koordinasi antarbagian sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kerja tim yang solid mampu meningkatkan koordinasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sinergi dan kolaborasi antaranggota tim.

Selain kerja sama tim, pengembangan karier (career development) juga memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas kerja. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kompetensi dan kemampuan individu untuk mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan potensi dan prestasi yang dimiliki. Ketika organisasi menyediakan jalur karier yang jelas dan sistem promosi yang adil, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakjelasan arah karier dapat menimbulkan perasaan stagnasi yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan kerja. Pelatihan menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan. Menurut Dessler (2018), program pelatihan yang dirancang secara efektif dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, menguasai teknologi baru, serta meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Dalam industri perbankan, pelatihan memiliki urgensi tinggi karena setiap karyawan dituntut memiliki pemahaman yang mendalam mengenai sistem keuangan, pelayanan nasabah, serta regulasi yang berlaku.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah *Teamwork* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Pancur Batu.
2. Apakah *Career Development* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Pancur Batu.
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Pancur Batu.
4. Apakah *Teamwork*, *Career Development* dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Pancur Batu.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Solider Pancur Batu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh, *Career Development* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Solider Pancur Batu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Solider Pancur Batu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan pelatihan kerja sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Solider Pancur Batu.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan institusi berupa saran mengenai pengaruh *Teamwork*, *Career Development* dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Pancur Batu.
2. Bagi penulis, menambah wawasan berpikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Teamwork*, *Career Development* dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Pancur Batu.
3. Bagi penulis selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

Manajemen Sumber Daya Manusia
Kerangka Teori
Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:10) manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat”

Selanjutnya Mangkunegara (2021:21) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian *Teamwork*

Menurut Sutrisno Edi (2019:106), *teamwork* merupakan suatu bentuk kerja sama yang terjalin antarindividu dalam sebuah kelompok kerja yang dilakukan secara terkoordinasi dan sistematis. dalam kerja sama tim, setiap anggota memiliki peran, tanggung jawab, dan kontribusi yang saling melengkapi satu sama lain guna mencapai tujuan bersama.

West (2002:12) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan suatu proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok individu yang saling bergantung satu sama lain dalam melaksanakan tugas, memiliki tujuan yang jelas dan disepakati bersama, serta bertanggung jawab secara kolektif atas hasil kerja yang dicapai.

Indikator *Teamwork*

Armstrong & Taylor (2023) mengemukakan indikator -indikator tim kerja yaitu:

1. Komunikasi dan koordinasi antar bagian: Komunikasi dan koordinasi yang efektif antarbagian maupun antaranggota tim dalam menyampaikan informasi, menyelaraskan tugas, serta memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan tim.
2. Saling percaya dan saling membantu antar anggota tim: Tingkat kepercayaan antaranggota tim serta kesediaan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi kesulitan demi tercapainya tujuan bersama.
3. Keterlibatan karyawan dalam penyelesaian tugas kelompok: Partisipasi aktif karyawan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian tugas kelompok, termasuk dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah tim.
4. Partisipasi dalam pengambilan keputusan : anggota tim dilibatkan dalam menentukan solusi kerja.

Career Development

Pengertian Career Development

Menurut Mangkunegara (2021:77) pengembangan karir adalah aktivitas ke karyawan yang membantu karyawan-karyawan karir masa depan mereka di perusahaan. Menurut Sinambela (2021:67) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan. Menurut Dessler (2021:67) “pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup seperti (*workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pematapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang.

Indikator *Career Development*

Indikator dalam pengembangan karier menurut Priansa (2021:161)

1. Kejelasan Jalur Karier Organisasi menyediakan informasi yang jelas mengenai jenjang jabatan, persyaratan promosi, serta peluang karier yang dapat dicapai karyawan. Kejelasan ini membantu karyawan memahami arah perkembangan kariernya di dalam perusahaan.
2. Kesempatan Promosi Tersedianya peluang kenaikan jabatan berdasarkan kinerja, kompetensi, dan prestasi kerja. Sistem promosi yang adil dan transparan akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
3. Pengembangan Kompetensi Adanya program pelatihan, pendidikan, atau pengembangan keterampilan yang mendukung peningkatan kemampuan teknis maupun manajerial karyawan. Kompetensi yang terus berkembang menjadi dasar kesiapan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar.

4. Pembinaan dan Evaluasi Kinerja Adanya bimbingan dari atasan serta sistem penilaian kinerja yang objektif sebagai dasar dalam menentukan arah pengembangan karier karyawan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Rachwati (2021:212) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rival (2021:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Indikator Pelatihan Kerja

1. Kualitas Perencanaan Pelatihan. Pelatihan yang efektif diawali dengan perencanaan yang matang, meliputi penentuan tujuan, sasaran peserta, waktu pelaksanaan, dan anggaran. Perencanaan yang baik memastikan pelatihan berjalan terarah dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Kesesuaian Jadwal Pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan waktu kerja karyawan agar tidak mengganggu operasional dan peserta dapat mengikuti kegiatan secara optimal. Jadwal yang tidak tepat dapat mengurangi efektivitas pelatihan.
3. Sarana dan Fasilitas Pelatihan Ketersediaan fasilitas seperti ruang pelatihan, media pembelajaran, modul, dan teknologi pendukung sangat memengaruhi kenyamanan dan pemahaman peserta selama proses pelatihan.
4. Motivasi dan Kesiapan Peserta Keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh penyelenggara, tetapi juga oleh kesiapan dan motivasi karyawan untuk belajar serta mengembangkan diri.
5. Transfer Hasil Pelatihan ke Pekerjaan Indikator ini melihat sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan dikatakan berhasil apabila terdapat perubahan perilaku kerja yang positif.
6. Dampak Pelatihan terhadap Produktivitas. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kecepatan, ketepatan, serta kualitas hasil kerja karyawan. Dampak ini dapat dilihat dari meningkatnya efisiensi dan pencapaian target kerja.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Baiti et al (2020:56). Menyatakan bahwa "Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif."

Sutrisno (2016:102)" menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja"

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2021:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan yang Diselesaikan Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target dan beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas Hasil Kerja (Akurasi Administrasi dan Transaksi): Tingkat ketepatan dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya terkait akurasi administrasi dan transaksi, sehingga meminimalkan kesalahan kerja.
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas: Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja.
4. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan waktu: merupakan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia baik tenaga, biaya, peralatan, maupun waktu secara optimal untuk menghasilkan output kerja yang maksimal
5. Kepuasan Nasabah terhadap Pelayanan Karyawan: Tingkatkepuasan nasabah terhadap pelayanan yang diberikan karyawan, yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam melayani kebutuhan nasabah.

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, apakah suatu variabel dapat menjadi penyebab perubahan variabel lainya juliandi (2021:4) dengan tujuan untuk mengetahui kerja sama tim, pengembangan karir, pelatihan kerja dan produktivitas karyawan.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak akan diduga sugiyono (2021:116).

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari instansi yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2018:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedistisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, X3, dengan variabel Y.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018:99) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen

Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0, 5$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:98) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

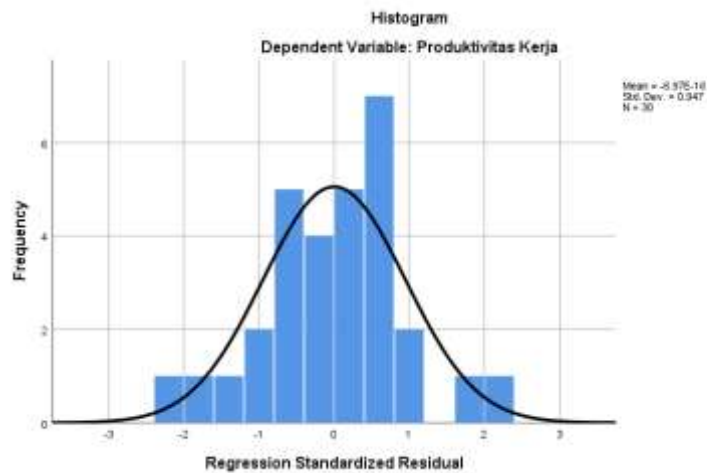
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89490000
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.069
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

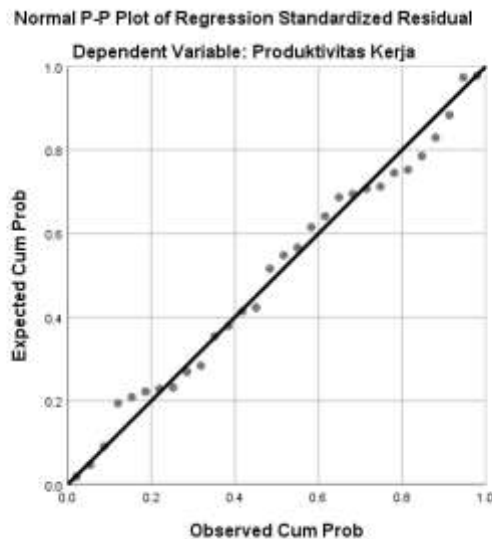
Berdasarkan Tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Gambar 3.2 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.3 Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.037	1.477		
	Teamwork	.096	.038	.746	1.341
	Career Development	.166	.039	.722	1.386
	Pelatihan Kerja	.232	.029	.909	1.100

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3.3 nilai *tolerance* dari masing masing variabel bebas sebesar 0,746, 0,722, dan 0,909, dan nilai VIF masing masing variabel bebas sebesar 1,341, 1,386, dan 1,100. Karena nilai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan

nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

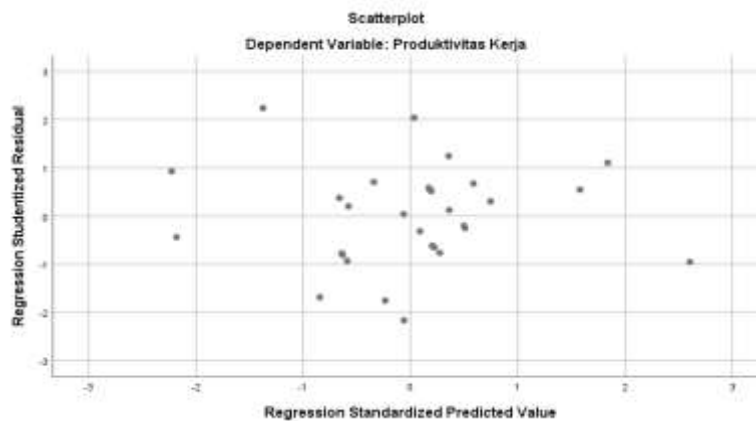
Tabel 3.4 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.156	.791		1.462	.156
Teamwork	.039	.020	.395	1.910	.067
Career Development	-.022	.021	-.222	-1.058	.300
Pelatihan Kerja	-.021	.016	-.256	-1.364	.184

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0,967, 0,300, dan 0,184 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.3 terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.037	1.477		13.568	.000
Teamwork	.096	.038	.221	2.555	.017
Career Development	.166	.039	.377	4.294	.000
Pelatihan Kerja	.232	.029	.622	7.955	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,037 + 0,096X_1 + 0,166X_2 + 0,232X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (Constant) sebesar 20,037 menunjukkan bahwa apabila variabel *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka Produktivitas Kerja memiliki nilai sebesar 20,037 satuan.

2. Koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,096 yang berarti jika *teamwork* meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,096 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi *career development* sebesar 0,166 yang berarti jika *career development* meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,166 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,232 yang berarti jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,232 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = \alpha / 2; n - k - 1$

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Seluruh Variabel

$\alpha = 5\%$

$df = 0,05/2; 30-4 = 0,0025; 26$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,055.

Tabel 3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	20.037	1.477	13.568	.000	
	Teamwork	.096	.038	.221	2.555	.017
	Career Development	.166	.039	.377	4.294	.000
	Pelatihan Kerja	.232	.029	.622	7.955	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung variabel *teamwork* sebesar 2,555 > t tabel 2,055, dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Diperoleh nilai t hitung variabel *career development* sebesar 4,294 > t tabel 2,055, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial *career development* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 7,955 > t tabel 2,055, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi.

1. Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan).
2. Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima (tidak berpengaruh signifikan).

Rumus mencari F tabel adalah :

$Df 1 = k - 1, Df 2 = n - k$

k = jumlah seluruh variabel, n = jumlah sampel penelitian

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df1) = (k-1) = 4 - 1 = 3

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df2) = (n-k) = 30 - 4 = 26 (2,98)

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.475	3	45.825	51.302	.000 ^b
Residual	23.225	26	.893		
Total	160.700	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Teamwork, Career Development

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 51,302 > 2,98 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.561	.142030280786616

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompetensi , Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,561 atau 56,1%, yang berarti pengaruh kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* memiliki nilai t hitung sebesar 2,555 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055, serta nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim yang terjalin, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,955 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,055, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh *Teamwork*, *Career Development* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 51,302 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,98, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu. merupakan kombinasi dari kerjasama tim yang baik, pengembangan karier yang jelas, serta pelatihan kerja yang efektif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel *teamwork* sebesar 2,555 > t tabel 2,055 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel *career development* sebesar 4,294 > t tabel 2,055 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar $7,955 > t$ tabel $2,055$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $51,302 > 2,98$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPR Solider Pancur Batu. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,561$ atau $56,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh *teamwork*, *career development*, dan pelatihan kerja sebesar $56,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $43,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu: PT BPR Solider Pancur Batu disarankan untuk terus meningkatkan *teamwork* dengan memperkuat komunikasi, koordinasi antar bagian, serta mendorong partisipasi karyawan dalam diskusi dan pengambilan keputusan agar kerjasama tim semakin efektif. PT BPR Solider Pancur Batu disarankan untuk meningkatkan *career development* dengan memperjelas jalur karier, memberikan kesempatan promosi yang transparan, serta menyediakan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan agar motivasi dan kinerja karyawan semakin meningkat. PT BPR Solider Pancur Batu disarankan untuk meningkatkan pelatihan kerja melalui perencanaan yang lebih baik, penyediaan fasilitas yang memadai, serta penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

Referensi

1. Baiti, M., dkk. (2020). *Produktivitas kerja dan faktor-faktornya*. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
2. Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson.
3. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
4. Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
5. Priansa, M. (2021). *Pengembangan karier dan indikator keberhasilan*. Jakarta: Penerbit Mitra.
6. Rachwati, D. (2021). *Pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
7. Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
8. Rivai, V., & Basri, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan organisasi* (Ed. 3). Jakarta: Rajawali Pers.
9. Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). London: Pearson.
10. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (ed. 6). Bandung: Alfabeta.
11. Sutrisno, E. (2016). *Produktivitas kerja: Teori dan praktik*. Jakarta: Erlangga.
12. Sutrisno, E. (2019). *Teamwork dan produktivitas organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
13. Sinambela, L. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
14. West, M. A. (2002). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. London: BPS Blackwell.
15. West, M., & Hatta, R. (2019). *Indikator keberhasilan teamwork di organisasi*. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.