

# Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik

**Sutrisna<sup>1)</sup>, Nathasya Aprilyani<sup>2)</sup>**<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>sutrisna.sutrisna@buddhidharma.ac.id<sup>2)</sup>nathasya.aprilyana@gmail.com

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**Terima 31 Oktober 2021;  
Perbaikan 31 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Abstrak ditulis dalam satu spasi, font Times New Roman Style 12 poin, rata kiri kanan. Abstrak meliputi latar belakang penelitian, tujuan penulisan, metode yang digunakan, temuan, dan kesimpulan. terdiri dari 150-200 kata.

Kata kunci:

Pelatihan  
Kompetensi  
Produktivitas Karyawan**I. PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja, manusia adalah sumber daya yang sangat diperlukan di suatu perusahaan untuk dapat menjalankan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan sistem operasi perusahaan. Sebagai salah satu faktor pendukung untuk menjalankan sebuah kegiatan dalam menunjang kegiatan kantor, manusia memegang peranan penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. sumber daya yang baik harus didukung oleh kemampuan serta keahlian dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab nya. Sebuah perusahaan yang memiliki modal dan teknologi yang mendukung, tidak akan bisa bergerak maju tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten. Kompeten dalam hal ini merupakan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menguasai bidang pekerjaannya.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat menyebabkan turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan secara langsung yang dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Produktivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai efektivitas dan produktivitas kerja, perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus di bidang kerja agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu kompetensi (Kurnia et al. 2019). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berkaitan dengan prestasi kerja atau efektivitas kerja. Kompetensi dapat digambarkan sebagai suatu kegiatan yang diketahui oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dibidang tersebut dapat menjadi fondasi yang kuat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi dan pengetahuan yang sangat luas, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

**II.****TINJAUAN PUSTAKA****Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah suatu bentuk kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan potensi dan pengetahuan yang dimiliki karyawan agar dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya. Setelah diadakan nya pelatihan, para karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan dan keahlian yang telah dikembangkannya dari program pelatihan kerja. Hal ini dapat dijadikan landasan dasar bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang lebih terampil dalam bekerja agar dapat

\*

doi:

meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik demi kemajuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja, seiring berjalannya waktu, perusahaan akan mengalami berbagai perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi yang semakin canggih, penurunan kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya motivasi dan dukungan dari perusahaan kepada karyawan, dan lain sebagainya. Dengan adanya perubahan seperti itu dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan karyawan dalam bidang kerjanya. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi bertujuan untuk mengetahui serta mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang akan meningkatkan kemajuan dari perusahaan tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 67) mengatakan bahwa:

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk program kegiatan yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan jenjang karir yang menjanjikan atas kompetensi yang telah dimilikinya.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal. Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang telah memiliki keahlian dan pengetahuan dalam suatu bidang kerja sangat diutamakan perusahaan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan yang berkaitan dengan visi dan misi perusahaan. Kompetensi yang dimiliki berkaitan dengan kewenangan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas untuk dapat mengambil keputusan dengan tepat sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompetensi karyawan diharapkan mampu mendukung sistem kerja yang ada di perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan dari uraian materi di atas, dapat diberikan kesimpulan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan yang berisi kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Marwansyah, 2016, p. 36) mengemukakan bahwa:

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu penggabungan atau kombinasi yang dimiliki oleh seseorang terhadap bidang tertentu yang meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang menjadi target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 99), mengatakan bahwa:

Produktivitas adalah sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat keefisien kinerja yang produktif dengan membandingkan antara masukan dan keluaran.

Perusahaan dapat dikatakan produktif apabila dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk memproduksi barang atau jasa dengan cara menghasilkan output yang sama dengan jumlah input yang sama. Program produktivitas ini bertujuan untuk meningkatkan pencapaian target kinerja yang produktif sesuai dengan standar yang berlaku dalam suatu perusahaan.

### III. METODE

Jenis metode yang digunakan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah jenis metode deskriptif kuantitatif. Tujuan adanya penelitian ini untuk menganalisa sebuah informasi dan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian sebagai bentuk gambaran data yang telah terkumpulkan dengan dijelaskan sebagaimana adanya.

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 23) mengemukakan bahwa:

Pada umumnya metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada penelitian yang bersifat positif dalam meneliti sampel dan populasi terhadap suatu penelitian yang akan dianalisis dari pengumpulan data yang telah dilakukan dengan tujuan untuk menguji sebuah gambaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif statistik.

#### **Pengumpulan Data**

Suatu teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data dan informasi yang valid dari 100 orang responden yang akan memudahkan peneliti untuk mencapai masalah yang valid dan terpercaya sehingga memungkinkan bagi generalisasi yang objektif.

Menurut (Sugiyono, 2016, p. 224) menyatakan bahwa:

Cara strategis untuk dapat meneliti dan mendapat hasil yang dibutuhkan adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang akan memberikan sebuah data dan informasi yang akan bermanfaat bagi peneliti.

Berikut ada beberapa teknik dalam pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu:

1) Teknik pengumpulan data primer, meliputi:

a. Pengamatan

Dilakukannya kegiatan pengamatan yaitu sebagai bagian dari teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung untuk dapat memperoleh informasi dan data secara objektif serta akurat bagi peneliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik dalam pengumpulan data yang paling sering digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian, biasanya teknik pengumpulan data dengan cara wawancara akan memperoleh hasil data dan informasi yang disampaikan secara lisan oleh narasumber.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu bentuk pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden tertentu untuk dapat melaksanakan sebuah penelitian dalam menganalisis data yang akan diteliti untuk mendapatkan hasil yang akurat bagi peneliti.

2) Teknik pengumpulan data sekunder, melalui:

Teknik pengumpulan data ini berupa kajian pustaka yang sering dipakai dan digunakan oleh peneliti lain untuk mencari data dan informasi yang valid dari beberapa buku referensi dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan.

## 1. Uji Instrumen

Dalam melakukan sebuah penelitian, penulis menggunakan beberapa uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dari kuesioner yang telah disebarkan. Tujuan dari uji validitas yaitu sebagai alat untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner yang telah disebarkan. Sedangkan kegunaan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan terhadap kuesioner yang telah diteliti.

### a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 51) menyatakan bahwa:

Uji validitas adalah bahan dari pengujian untuk menguji dan mengukur tingkat valid atau tidak sebuah kuesioner.

Uji Validitas adalah suatu uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur untuk dapat menunjukkan tingkat kevalidan terhadap sebuah penelitian. Uji instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu uji validitas perlu dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Dimana fungsi analisis faktor dalam penelitian adalah untuk mengidentifikasi indikator atau kerangka penting dari data dan mengurangi jumlah variabel agar mudah diatur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan degree of freedom ( $df = n - 2$ ).

Berikut merupakan rumus untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya:

Membandingkan r-hitung dengan r-tabel

r-hitung > r-tabel atau nilai sig r < 0,05 dikatakan valid

r-hitung < r-tabel atau nilai sig r > 0,05 dikatakan tidak valid

Untuk butir yang tidak valid maka butir tersebut dikeluarkan dan dianalisis ulang.

Berikut adalah rumus *Person Products Moment*:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum x$  = Jumlah skor soal X

$\sum y$  = Jumlah skor total Y

n = Banyaknya subyek

X = Skor pada subyek item n

Y = Skor total subyek

XY = Skor pada subyek item n dikalikan skor total

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018, p. 47) menyatakan bahwa:

Uji Reliabilitas merupakan sebuah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat kevalidan dari suatu kuesioner yang telah disebar. Uji reliabilitas ini memiliki tingkat kepercayaan yang sah dan dapat diandalkan dalam pengukuran hasil penelitian untuk memberikan hasil yang serupa. Dalam uji reliabilitas dapat memberikan berbagai aspek dalam hal akurasi dan ketepatan sebuah kuesioner. Sebuah pertanyaan dapat diukur secara akurat sehingga sangat cocok untuk melakukan analisis yang ingin diukurnya. Maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sebuah teknik untuk melihat sebuah data yang reliabel dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : reliabilitas yang dicari  
 $n$  : Jumlah item pertanyaan yang diuji  
 $\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varian skor tiap – tiap item  
 $\sigma_t^2$  : varian total

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan:

1. Apabila r alpha (Cronbach's Alpha) memiliki nilai yang positif dan  $r \text{ alpha} \geq r \text{ tabel}$ , maka variable tersebut dinyatakan reliabel.
2. Apabila r alpha (Cronbach's Alpha) memiliki nilai yang positif dan  $r \text{ alpha} < r \text{ table}$ , maka variable tersebut dinyatakan tidak reliabel.
3. Apabila r alpha (Cronbach's Alpha) memiliki nilai yang negatif dan  $r \text{ alpha} \geq r \text{ table}$ , maka variable tersebut dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Menurut (Ghozali dan Ratmono, 2018, p. 145) menyatakan bahwa:

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui model regresi, residual, dan variabel pengganggu yang memiliki distribusi yang normal. Dari beberapa metode dalam uji normalitas dilihat dari penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression atau dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.

H0: Apabila nilai signifikan  $P > 0.05$ , maka varibel tersebut memiliki distribusi normal.

H1: Jika memiliki nilai signifikan  $P < 0.05$ , maka variabel tersebut tidak memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016, p. 103) menyatakan bahwa:

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi korelasi yang tinggi atau tidak antar variabel independen.

Tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (X) dalam model regresi. Dalam model regresi dapat dikatakan baik apabila variabel independen tidak terjadi korelasi.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi tersebut dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Berikut rumusan hipotesis:

H0: Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

H1: Apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016, p. 134) menyatakan bahwa:

Tujuan dari Uji Heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual ke satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam model regresi tersebut dilihat dengan ada atau tidaknya pola-pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, berikut merupakan dasar dari analisisnya:

- a. Apabila terdapat pola titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, dan menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak adanya pola yang jelas dan teratur serta terdapat pola titik-titik yang menyebar pada sumbu Y diatas dan dibawah, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui suatu variabel yang berpengaruh pada variabel yang lainnya. Metode yang digunakan dalam analisis data ini adalah analisis data statistik, dan analisis data regresi berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Adanya analisis regresi linier berganda ini untuk menguji arah hubungan yang positif dan negatif antara variabel independen dan dependen sehingga dapat memprediksi apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Jika nilai koefisien b bersifat positif maka akan menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dengan dependen. Dengan demikian jika variabel dependen naik, variabel independen juga akan naik, begitupun sebaliknya. Sedangkan apabila nilai koefisien bersifat negatif maka akan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Dengan demikian jika variabel dependen naik, variabel independen akan menurun, begitupun juga sebaliknya.

Rumus regresi linier berganda:

Keterangan:

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Produktivitas

a : Kostanta

b : Angka arah atau koefisien regresi

X1 : Pelatihan

X2 : Kompetensi

e : Variabel pengganggu (tidak dihitung).

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 184) menyatakan bahwa:

Uji T digunakan sebagai alat untuk menguji sebuah penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial. Dilakukannya pengujian ini untuk mengetahui peran parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen yang mengasumsikan bahwa variabel yang lain dianggap konstan.

Hipotesis pengujian uji statistik t yaitu sebagai berikut:

- Jika pada nilai signifikansi  $t > 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika pada nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya adanya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut (Sugiyono 2017, p. 16) mengatakan bahwa terdapat rumus untuk melakukan pengujian F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R)^2} \cdot \frac{1}{(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel yang diobservasi (dependen dan independen)

n : Jumlah responden

Uji statistik F digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hipotesis pengujian uji statistik F yaitu sebagai berikut:

$H_0$ : Apabila pada nilai  $F(\text{table}) > F(\text{hitung})$  dan pada nilai signifikan uji  $F > 0.05$ , maka semua variabel independen secara bersamaan tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen.

$H_1$ : Jika pada nilai  $F(\text{tabel}) < F(\text{hitung})$  dan pada nilai signifikan uji  $F < 0.05$ , maka semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari adanya analisis koefisien determinasi adalah untuk melihat dan mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen yang telah diuraikan melalui bentuk persentase serta dijelaskan oleh garis regresi yang dihasilkan.

Menurut (Ghozali, 2018, p. 97) menyatakan bahwa:

“Pada intinya koefisien determinasi ( $R^2$ ) diukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.”

Adjusted  $R^2$  digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya nilai pada variasi dari variabel dependen yang telah dapat dijelaskan oleh nilai variasi dari variabel independen dan sisanya yang tidak dapat dijelaskan adalah bagian dari variasi variabel lainnya yang tidak termasuk ke dalam model tersebut. Dalam hasil pengujian koefisien determinasi ini ditentukan oleh nilai Adjusted  $R^2$ . Nilai Adjusted  $R^2$  adalah angka 0 sampai dengan angka 1. Apabila pada nilai Adjusted  $R^2$  mendekati angka 1, maka artinya variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan dan memprediksi variabel dependen atau sebaliknya apabila nilai pada Adjusted  $R^2$  mendekati angka 0, maka artinya variabel independen memiliki kemampuan terbatas untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai pada Adjusted  $R^2$  sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai  $R^2$ .

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Statistik Deskriptif.

	N	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	100	34.32	6.861
Kompetensi	100	35.35	6.403
Produktivitas Karyawan	100	37.63	7.215
Valid N (listwise)	100		

Sumber: Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Rata-rata dari pelatihan (X1) memiliki jumlah responden sebanyak 100 orang adalah 34,32% dengan standar deviasi sebesar 6,861.
2. Rata-rata dari kompetensi (X2) memiliki jumlah responden sebanyak 100 orang adalah 35,35% dengan standar deviasi sebesar 6,403.
3. Rata-rata dari produktivitas (Y) memiliki jumlah responden sebanyak 100 orang adalah 37,63% dengan standar deviasi sebesar 7,215.

##### Uji F

Tujuan dilakukan Uji F yaitu untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan kompetensi sebagai variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Guna karya elektrik sebagai variabel dependen.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1983.069	1	1983.069	61.302	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3170.241	98	32.349		
	Total	5153.31	99			
2	Regression	2259.223	2	1129.611	37.861	.000 <sup>c</sup>
	Residual	2894.087	97	29.836		
	Total	5153.31	99			

- a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan
- b. Predictors: (Constant), Pelatihan
- c. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Sumber: Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung untuk model 1 adalah 61,302 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $61,302 > 3,09$  dan nilai F hitung untuk model 2 adalah 37,861 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $37,861 > 3,09$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik. Dari uji Anova yang telah didapatkan pada variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terdapat hubungan linear yang mempengaruhi variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikansi 0,000 maka nilai tertinggi pada uji F yang dapat mempengaruhi Produktivitas adalah variabel pelatihan (X1).

### UJI T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi secara individual terhadap produktivitas karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik. Dalam uji parsial (uji t), dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dan probabilitas.

**Tabel I.4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.241	2.916		5.227	0		
	Pelatihan	0.652	0.083	0.62	7.83	0	1	1
2	(Constant)	10.686	3.175		3.366	0.001		
	Pelatihan	0.39	0.118	0.371	3.321	0.001	0.463	2.158
	Kompetensi	0.383	0.126	0.340	3.042	0.003	0.463	2.158

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber: Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pada kolom t diketahui nilai t hitung untuk pelatihan sebesar 3,321 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana angka  $0,001 < 0,05$  dan juga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,321 > 1,984$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Pada kolom t diketahui bahwa nilai t hitung untuk kompetensi sebesar 3,042 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dimana angka  $0,003 < 0,05$  dan juga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,042 > 1,984$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik dengan uji 100 orang responden adalah signifikan. Hal ini dapat diketahui melalui jawaban responden yang menunjukkan bahwa pelatihan sudah berjalan dengan baik, sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pada kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi di PT. Guna Karya Elektrik adalah signifikan sehingga mempunyai pengaruh yang positif pada produktivitas karyawan.

Pada Produktivitas karyawan disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi di PT. Guna Karya Elektrik secara bersama-sama telah memberikan arah yang positif. Hal ini dapat dilihat dari jawaban para responden yang menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan jawaban kuesioner dengan jumlah 100 responden yang disebar, hubungan antara pelatihan (X1) dengan produktivitas (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,620, maka hubungan pelatihan terhadap produktivitas kuat dan mempunyai hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan semakin baik pelatihan akan mempengaruhi produktivitas yang semakin baik. Berdasarkan hasil dari penelitian dan jawaban kuesioner dengan jumlah 100 responden yang disebar, hubungan antara kompetensi (X2) dengan produktivitas (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,612, maka hubungan kompetensi terhadap produktivitas kuat dan mempunyai hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan semakin baik kompetensi akan mempengaruhi produktivitas yang semakin baik. Berdasarkan hasil dari penelitian dan jawaban kuesioner dengan jumlah 100 responden yang telah disebar, pengaruh pelatihan dan kompetensi dikatakan signifikan atau tidak dapat dilihat dari angka probabilitas ( $\text{sig}$ ) lebih besar dari 1, maka nilai signifikan sebesar 0,000 menunjukkan hasil korelasi ketiga variabel adalah signifikan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian dari persamaan regresi menunjukkan  $Y = 10,686 + 0,371 X_1 + 0,340 X_2 + e$ , artinya jika Pelatihan (X1) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,371 satuan. Apabila Kompetensi (X2) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,340 satuan.

Berdasarkan uji t untuk Pelatihan (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 3,321 dan uji hipotesis untuk Kompetensi (X2) maka diperoleh hasil t hitung sebesar 3,042 dengan t tabel sebesar 1,984 yang diperoleh dari tabel distribusi normal t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, serta derajat kebebasan ( $df$ )  $100 - 2 = 98$  maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan uji F didapat F hitung untuk model 1 sebesar 61,302 dan model 2 sebesar 37,861 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $61,302 > 3,09$  dan  $37,861 > 3,09$ , Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Guna Karya Elektrik. Dari uji Anova yang telah didapatkan pada variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terdapat hubungan linear dan mempengaruhi variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikansi 0,000 maka nilai tertinggi pada uji Anova yang dapat mempengaruhi Produktivitas adalah variabel pelatihan (X1).

## DAFTAR PUSTAKA

Aprilyani, Risma Nur. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Semarang: Skripsi Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016.

- Busro, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert, 2017.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Kurnia, Yusuf, Yohanes Isharianto, Yo Ceng Giap, Aditiya Hermawan, and Riki. 2019. "Study of Application of Data Mining Market Basket Analysis for Knowing Sales Pattern (Association of Items) at the O! Fish Restaurant Using Apriori Algorithm." in *Journal of Physics: Conference Series*. Vol. 1175.
- Hamali, A.Y. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: *Center For Academic Publishing Service*, 2016.
- Saragih, Lenny Menara Sari. *Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan*. Januari 2017, hal 27.
- Dyastuti, Indri Andesta. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Oktober 2018, hal 86.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2014
- Wahjono, Sentot Imam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat, 2018.
- Irwansyah. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2017.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2018.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Depok: Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.