

The Effect of Training and Competence on Employee Productivity at Cv Telaga Mas Bengkulu

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Cv Telaga Mas Bengkulu

Wita Fitria Reskyana ¹⁾; Suswati Nasution²⁾; Zoniarti ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Witafitrireskyana666@gmail.com,

How to Cite :

Reskyana, F.W, Nasution, S., Zoniarti, Z. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 1 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/emba>

ARTICLE HISTORY

Received [22 April 2024]

Revised [30 Mei 2024]

Accepted [09 Juni 2024]

KEYWORDS

Work Environment and
Employee Motivation and
Performance

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



ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan menjalankan seluruh kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan Penelitian adalah mengetahui adakah pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap produktivitas karyawan di CV Telaga Mas Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Telaga Mas Bengkulu sebanyak 90 Orang karyawan. Hasil Analisis regresi linear bergaanda tersebut $Y = 2,271 + 0,257 X1 + 0,574 X2$ hal ini menggambarkan bahwa nilai Pelatihan (X1) dan nilai Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,915. Hal ini berarti bahwa nilai Pelatihan (X1) dan nilai Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

SDM always plays an active and dominant role in every organizational activity, because humans are the planners, actors and determinants of the realization of organizational goals. Work Environment and Motivation are important because with a Work Environment and Motivation every employee will want to work hard and enthusiastically to achieve higher performance. The aim of the research is to find out whether there is an influence of work environment and motivation on employee performance at the Regional Secretariat of South Bengkulu Regency. This type of research is using quantitative research. The quantitative approach is a research method based on the philosophy of potivism, used to examine certain populations or samples. The population in this study were all ASN

employees at the Regional Secretariat of South Bengkulu Regency, totaling 112 ASN employees. The results of the multiple linear regression analysis $Y = 2.271 + 0.257 X1 + 0.574 X2$ this illustrates that the value of the Work Environment (X1) and the value of Motivation (X2) affect employee performance (Y) by 91.5% while the remaining 8.5% are influenced by other variables not examined in this study. From the results of calculations using SPSS, it can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.915. This means that the value of the Work Environment (X1) and the value of Motivation (X2) has an effect on employee performance (Y) of 91.5% while the remaining 8.5% is influenced by other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan menjalankan seluruh kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi, baik badan usaha maupun instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan bahwa meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusia yang bergerak mengelola perusahaan.

Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Selanjutnya Widodo (2015:82), memberikan pengertian pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Suwatno (2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (training) untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk perusahaan. Pelatihan menjadi salah satu program penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yang baru pertama kali masuk ke dalam perusahaan. Program ini memegang peranan penting sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting pada berbagai sektor. Sinambela (2016 :170) Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan..

Kompetensi tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebab dalam pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan itu sendiri maka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan tujuan perusahaan. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016:36).

Kompetensi yang dimiliki karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan perusahaannya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkompeten, dapat diperkirakan perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Pengembangan kompetensi karyawan pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Busro (2018:340) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit et. al. (2012:101) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2018:344) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Handoko (2018:341) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Busro (2018:344) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) "Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)".

Menurut Sri Larasati (2018:110) "Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu".

Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa "pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik".

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang

didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Triastuti (2015) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Veithzal (2013) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas data, adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Menurut Sugiyono (2019:363) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penghitungan uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 23.00. Dalam pengujian instrumen pengujian data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item.

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.
- 2) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2019:121) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Dalam penghitungan uji realibilitas menggunakan aplikasi SPSS 23.00.

Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan dengan rumus Sugiyono (2019:251) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan:

- Y = Produktivitas Karyawan
- α = konstanta
- b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Kompetensi
- e = variabel pengganggu/ error

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:179) menjelaskan bahwa koefisien Determinasi R^2 merupakan ukuran yang mengatakaneberapa baik garis regresi sampel cocok (sesuai) dengan datanya. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan pada pengaruh antara (X) dan (Y).

Uji Partial (Uji -t)

Uji t merupakan uji statistik yang sering ditemui dalam masalah-masalah praktik statistika. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan dengan menggunakan cara pertama adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < α 5% maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai sig > α 5% maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika t-hitung > t tabel maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen.
- 2) Jika t-hitung < t tabel, maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Dapat menggunakan pedoman pertama sebagai berikut:

- 1) Bila sig. < α 5 % maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5 % terhadap variabel dependen.
- 2) Bila sig. > α 5 % maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5 % terhadap variabel dependen.

Kemudian cara kedua adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.
- 2) Jika Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r -hitung (product moment) dengan r -tabel. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
2. Apabila r hitung \leq r tabel (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid

Tabel 1. Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)				
1	X1.1	0,246	0,801	Valid
2	X1.2	0,246	0,804	Valid
3	X1.3	0,246	0,599	Valid
4	X1.4	0,246	0,827	Valid
5	X1.5	0,246	0,841	Valid
6	X1.6	0,246	0,511	Valid
Kompetensi (X2)				
1	X2.1	0,246	0,841	Valid
2	X2.2	0,246	0,799	Valid
3	X2.3	0,246	0,765	Valid
4	X2.4	0,246	0,779	Valid
5	X2.5	0,246	0,827	Valid
6	X2.6	0,246	0,406	Valid
		0,246		
Produktivitas pegawai (Y)				
1	Y1	0,246	0,659	Valid
2	Y2	0,246	0,799	Valid
3	Y3	0,246	0,258	Valid
4	Y4	0,246	0,716	Valid
5	Y5	0,246	0,830	Valid
6	Y6	0,246	0,724	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa sebanyak 18 item pertanyaan yang diajukan tersebut ada satu indikator yang tidak valid yaitu pada item kompetensi sedangkan yang lainnya memiliki tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu indikator memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Maka 17 item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian. (R tabel terlampir).

Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto, 2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya unutm digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika

koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali, 2016, p. 90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Indikator Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Pelatihan	0,785	Realibel
2	Kompetensi	0,787	Realibel
3	Produktivitas pegawai	0,770	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Analisis regresi linear berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23.00 Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan yang mempengaruhi Produktivitas pegawai dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.271	.826		2.749	.008
pelatihan	.257	.078	.281	3.281	.002
kompetensi	.574	.071	.696	8.135	.000

a. Dependent Variable: PK

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.000 pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,271 + 0,257 X1 + 0,574X2$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 2,271 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) dan variabel Kompetensi (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel Produktivitas pegawai (Y) akan tetap sebesar 2,271.
2. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas pegawai (Y)
Nilai koefisien Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,257 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Produktivitas pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,257.
3. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas pegawai (Y)
Nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi adalah sebesar 0,574 dengan asumsi apabila Kompetensi (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Produktivitas pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,574.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R² yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.912	1.21196

a. Predictors: (Constant), kompetensi, pelatihan

Berdasarkan tabel 4 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,915. Hal ini berarti bahwa nilai Pelatihan (X1) dan nilai Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) sebesar 91,5 sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (simultan)

Menurut Pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 5. Hasil uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	967.822	2	483.911	329.448	.000 ^b
	Residual	89.600	61	1.469		
	Total	1057.423	63			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), kompetensi, pelatihan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,005 maka variabel Pelatihan (X1) dan variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Sekretaris daerah.

Berdasarkan tabel out SPSS versi 23.0 diatas. Diketahui nilai F tabel adalah 329,448. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 2,75 maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh simultan dengan Produktivitas pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.00 dapat dilihat dengan tabel 6.

**Tabel 6. Hasil uji Partial (t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.271	.826		2.749	.008
pelatihan	.257	.078	.281	3.281	.002
kompetensi	.574	.071	.696	8.135	.000

a. Dependent Variable: PK

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.00 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Pelatihan (X1)

Hasil pengujian untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan memiliki pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu. Uji thitung pelatihan adalah $3,281$ lebih besar dari ttabel yaitu $1,997$ (r tabel terlampir) yang artinya lingkungan kerja H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan berpengaruh signifikan.

2. Variabel Kompetensi (X2)

Hasil pengujian untuk variabel Kompetensi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi Kompetensi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu. Uji thitung kompetensi adalah $8,135$ lebih besar dari ttabel yaitu $1,997$ (r tabel terlampir) yang artinya lingkungan kerja H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa Pelatihan dan Kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23.00 Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 0,287 + 0,237X_1 + 0,703 X_2$					
Pelatihan	0,257	0,078		0,002	Signifikan
Kompetensi	0,274	0,071		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Uji t				0,000	Signifikan
Determinasi			0,915		91,5 %

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas pegawai.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Pelatihan terhadap Produktivitas pegawai pada Pegawai CV. Telaga Mas Bengkulu, karena Hasil pengujian untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini Pelatihan memiliki pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu.

Hal ini terlihat bahwa Pelatihan sangat mempengaruhi Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu. Maka Kepala Pegawai CV. Telaga Mas Bengkulu tetap mempertahankan pelatihan sehingga kualitas Produktivitas pegawai lebih meningkat dan perusahaan semakin berkembang.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas pegawai

Berdasarkan hasil uji uji t dan uji F variabel Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas pegawai. Hasil pengujian untuk variabel Kompetensi pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi Kompetensi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar $0,915$ dapat dipahami bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel Kompetensi yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat Produktivitas pegawai. Meskipun Kompetensi memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Produktivitas pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Kompetensi menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja.

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu hal ini terlihat bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi hasil signifikan yaitu $0,002$ dan $0,000$. Selanjutnya nilai koefisien Pelatihan dan Kompetensi sebesar $0,915$ dapat dipahami bahwa variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas pegawai (Y) di CV. Telaga Mas Bengkulu sebesar $91,5\%$ sisanya $8,5\%$ variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Pegawai CV. Telaga Mas Bengkulu maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian untuk variabel Pelatihan (X1) menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan memiliki pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu.
2. Hasil pengujian untuk variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi Kompetensi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu.
3. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar $0,915$. Hal ini berarti bahwa nilai Pelatihan (X1) dan nilai Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) sebesar $92,9\%$ sedangkan sisanya $8,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian..

Saran

Saran bagi kantor CV. Telaga Mas Bengkulu, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi merupakan variabel yang sangat berpengaruh pada Produktivitas pegawai di CV. Telaga Mas Bengkulu. Responden menilai bahwa Kompetensi sesuai dengan Pelatihan dan Kompetensi. Maka dari itu penulis menyarankan untuk meningkatkan lagi Pelatihan yang dimiliki dengan terus melakukan Kompetensi pegawai untuk perkembangan dan

kesempurnaan suatu dinas atau satuan di masa yang mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bukit, Rina Br, 2012, "Pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan melalui profitabilitas : analisis data panel perusahaan manufaktur di BEI", *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Vol. 4 No.3 Hal. 205-218
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fred Luthans. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Iswadi, U. 2020. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. ISS Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 602.
- Isniar Budiarti et al.,. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Juwita, R. 2019. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. 2(1).
- Kotler, P., & Armstrong, G 2018. *Principles of Marketing Global Edition 17th Edition*. London: Pearson Education
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9-25.
- Maisarah, M., & Nasution, L. 2022. Pengaruh Training, Kompetensi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Mata PAO. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(2), 1-15.
- Mariani, R., Susanti, N., & Effendi, Y. 2021. Factors Affecting Employee Work Productivity at the Office of Environment and Forestry in Bengkulu Province. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(2), 126-132.
- Moehersono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio :Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Suwatno (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Triastuti, D. A. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wiliandari, Y. 2014. Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, 93–110.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada