

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA
MANUSIA PT POS INDONESIA BANDUNG**

***THE EFFECT OF TRAINING AND COMPETENCE ON WORK
PRODUCTIVITY AT EMPLOYEES OF HUMAN RESOURCES
DIVISION PT POS INDONESIA BANDUNG***

Asri Alfina¹, Pramitha Aulia²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

asrialfina@student.telkomuniversity.ac.id¹, mithpsy@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi sumber daya manusia PT Pos Indonesia Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 62.3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi sumber daya manusia PT Pos Indonesia Bandung sebesar 62.3% dan sisanya 37.7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to see how the effect of training and competence on work productivity at employees of human resources division PT Pos Indonesia Bandung. The method used in this research is quantitative with this type of causal descriptive research and sampling using saturated sampling. The sample used in this study was 49 employees of human resources division PT Pos Indonesia Bandung. The data techniques used were interviews, questionnaires, literature studies and data analysis techniques used were descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based

on the results of the study showed that the training and competence have a positive and significant effect on work productivity of employees of division human resources PT Pos Indonesia Bandung,

either partially or simultaneously. Based on result of the coefficient of determination test obtained a value of 62.3%. This show that the effect of training and competence on work productivity of employees of the human resources PT Pos Indonesia Bandung is 62.3%, while the remaining 37.7% is from other variables not examined in this study.

Keywords: Planning, Competence, Work Productivity

Keywords: Planning, Competence, Work Productivity

1. Pendahuluan

Persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran sumber daya manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Hal ini mengharuskan setiap karyawan agar terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan diri. Selain itu, perusahaan juga perlu berperan aktif untuk menerapkan kebijakan yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki melalui kegiatan pelatihan, perencanaan dan pengendalian semua nilai demi terwujudnya tujuan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor yang berhubungan dengan pelatihan serta kompetensi karyawan, karena pada dasarnya pelatihan dan kompetensi yaitu untuk meningkatkan ketrampilan dan produktivitas kerja. Dengan melaksanakan pelatihan, maka karyawan dapat meningkatkan kompetensi keahlian, ketrampilan dan pengetahuan untuk memperlancar tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan cara melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja di PT Pos Indonesia divisi sumber daya manusia, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan divisi SDM. Berikut adalah hasil kuesioner pra-penelitian variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

TABEL 1.1

HASIL PRA-PENELITIAN PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1.	Kemampuan	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0%	0%	16,7%	43,3%	40%
2.	Semangat Kerja	Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0%	0%	13,3%	50%	36,7%

3.	Meningkatkan Hasil yang di Capai	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0%	0%	26,7%	33,3%	40%
4	Mutu	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	0%	0%	16,7%	56,6%	26,7%
5	Pengembangan Diri	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0%	0%	16,7%	36,7%	46,7%
6	Efisiensi	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	0%	0%	23,3%	36,7%	40%

Berdasarkan hasil pra-penelitian dapat dilihat produktivitas kerja di PT Pos Indonesia divisi SDM bahwa kemampuan masih ada 16,7% yang masih seimbang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan. Dalam semangat kerja masih terlihat 13,3% yang menjawab netral bahwa mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan bersemangat. Untuk meningkatkan hasil yang di capai masih ada 26,7% yang netral bahwa untuk hasil suatu pekerjaan yang memuaskan sudah sesuai dengan target perusahaan. Untuk mutu masih ada 16,7% yang netral bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja. Dalam pengembangan diri masih 16,7% netral bahwa selalu memperbaiki suatu kesalahan yang pernah dilakukan disaat melaksanakan pekerjaan. Untuk efisiensi masih ada 23,3% dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang efisien. Produktivitas yang tinggi dapat tercapai jika didukung oleh karyawan yang mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban karena semangat kerja karyawan yang tinggi merupakan faktor yang dapat berpengaruh dalam produktivitas kerja.

Untuk mengetahui pelatihan di PT Pos Indonesia, penulis melakukan penyebaran kuesioner Pra-penelitian kepada 30 karyawan untuk memberikan gambaran mengenai pelatihan di PT Pos Indonesia. Berikut hasil kuesioner Pra-penelitian:

TABEL 1.2

HASIL PRA-PENELITIAN PELATIHAN

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1.	Instruktur	Instruktur dalam pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan motivasi	0%	0%	26,7%	30%	43,3%
2.	Peserta	Saya selalu semangat mengikuti pelatihan	0%	6,7%	30%	16,7%	46,7%
3.	Metode	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0%	0%	33,3%	16,7%	50%
4.	Materi	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan, sehingga menambah kemampuan untuk menunjang pekerjaan yang saya lakukan	0%	0%	20%	36,7%	43,3%
5.	Tujuan	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.	0%	0%	23,3%	30%	46,7%

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada variabel pelatihan di PT Pos Indonesia Bandung pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dimensi instruktur ada 26,7% netral, instruktur dalam pelatihan masih belum memotivasi karyawan sepenuhnya dikarenakan ada yang seimbang antara sangat memotivasi dan tidak memotivasikan. Untuk dimensi peserta masih ada 6,7% tidak setuju bahwa tidak bersemangat dalam melakukan pelatihan. Untuk dimensi metode ada 33,3% menyatakan metode yang diikuti oleh karyawan tidak disampaikan secara mendalam dan tidak menarik. Dimensi materi ada 20% netral bahwa masih ada yang belum meningkatkan kemampuan karyawan untuk menunjang pekerjaan. Dimensi tujuan ada 23,3% yang menjawab netral bahwa masih ada beberapa karyawan setelah menyelesaikan pelatihan yang diikuti belum sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Hasil tertinggi ditunjukkan pada dimensi metode yang menyatakan bahwa sebanyak 50% responden setuju bahwa metode yang pelatihan yang diterapkan memberikan ketertarikan karyawan untuk mengikuti pelatihan. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan sangat diperlukan bagi para karyawan untuk menunjang produktivitas kerja mereka.

Untuk mengetahui keadaan variabel kompetensi di PT Pos Indonesia, peneliti melakukan survey pra-penelitian kepada 30 responden. Berikut adalah hasil pra-penelitian variabel promosi yang ditunjukkan pada tabel 1.3.

TABEL 1.3

HASIL PRA-PENELITIAN KOMPETENSI

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0%	0%	20%	40%	40%
2.	Keahlian (<i>Skill</i>)	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan	0%	0%	36,7%	30%	33,3%
3.	Sikap (<i>Attitude</i>)	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	0%	0%	13,3%	50%	36,7%
		Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0%	0%	20%	36,7%	43,3%

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada variabel kompetensi pada tabel 1.7, dapat diketahui bahwa standar kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai di PT Pos Indonesia sudah baik. Hal ini dapat dilihat melalui hasil persentase setuju yang lebih banyak dipilih oleh responden. Hasil terbanyak terdapat pada dimensi sikap yang menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden setuju bahwa setiap melakukan pekerjaan selalu bersikap sesuai dengan aturan dan norma. Sementara hasil terendah terdapat pada dimensi sikap yang menunjukkan sebanyak 13,3% responden netral bahwa melakukan pekerjaan tidak selalu sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan, dikarenakan tertekan dengan aturan yang berlaku sehingga bisa menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal.

PT Pos Indonesia memberikan pelatihan terhadap karyawannya untuk meningkatkan keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Salah satu bentuk pelatihan di PT Pos Indonesia adalah pelatihan pelatihan standarisasi kompetensi, tujuannya untuk melakukan standarisasi kompetensi pada jabatan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya pelatihan dalam perusahaan maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja, dikarenakan karyawan telah berkompeten dan kemampuan yang cukup untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang

tinggi dalam bekerja merupakan suatu aset berharga untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Sehingga skill yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan dengan standar yang telah ditetapkan direktori kompetensi menjadi landasan untuk mengukur kemampuan dalam bekerja para karyawan di PT Pos Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa pentingnya program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan, penelitian ini bisa di jadikan acuan standar kemampuan karyawan divisi SDM PT Pos Indonesia. Hal tersebut mendasari penulis untuk melakukan perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung”**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), “pelatihan ialah serangkaian aktifitas setiap individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”. Garry Desller (2015:284) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan memiliki lima dimensi Instruktur, Peserta, Metode, Materi, Tujuan.

2.2 Kompetensi

Menurut Sutrisno (2015:203) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan 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. Terdapat dimensi kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki tiga dimensi yaitu sebagai berikut : Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), Sikap (*Attitude*)

2.3 Produktivitas Kerja

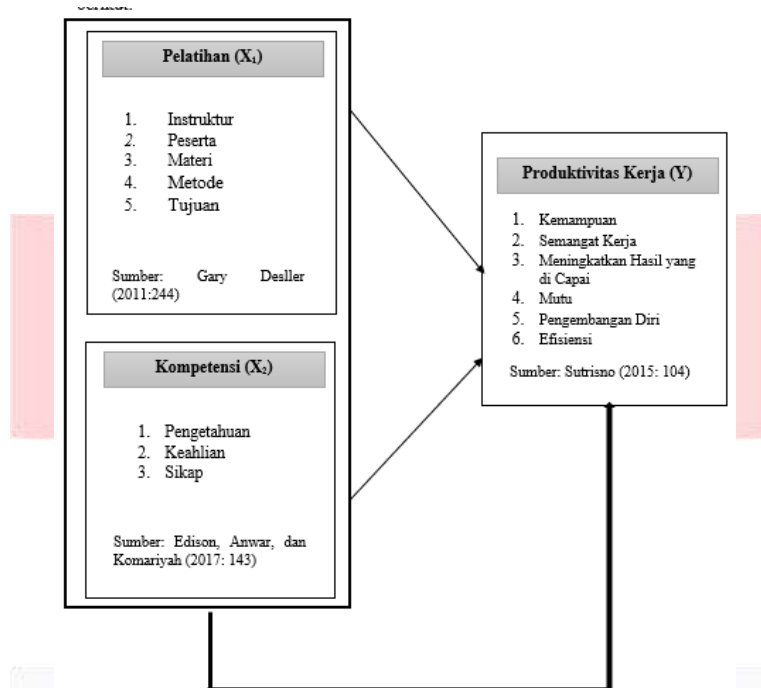
Menurut Tohardi dalam penelitian Anggraeni (2015) Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu melakukan perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya . Produktivitas menurut Sutrisno (2015:104) merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu dimensi, sebagai berikut: Kemampuan, Meningkatkan Hasil yang di Capai, Mutu, Pengembangan Diri, Efisiensi .

2.4 Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Sumardjo (2018:117) menyatakan bahwa dengan mengikuti pelatihan di perusahaan, maka akan meningkatkan kemampuan seseorang sehingga dapat memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat dan cepat yang pada akhirnya dapat menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

2.5 Hubungan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Serdamayanti (2017:138) menjelaskan bahwa kompetensi ialah faktor penting bagi seseorang dalam mendapatkan hasil pekerjaan yang sangat baik.



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis pada penelitian ini ialah **“Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung baik Secara Simultan maupun Secara Parsial”**.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif dan kausal. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan divisi sumber daya manusia PT Pos Indonesia Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 karyawan. Pengolahan data menggunakan *software SPSS ver. 22 for Windows*.

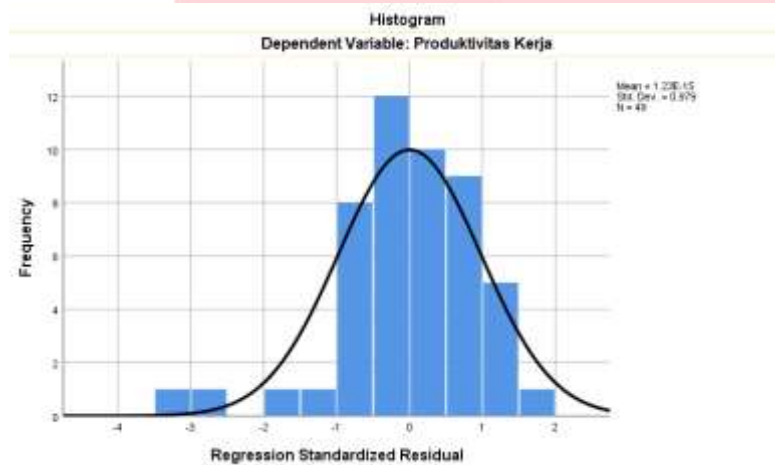
4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai persentase sebesar 91,08%. Variabel kompetensi (X₂) dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai persentase sebesar 87,61%. Variabel produktivitas kerja (Y) dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai persentase sebesar 88,75%.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

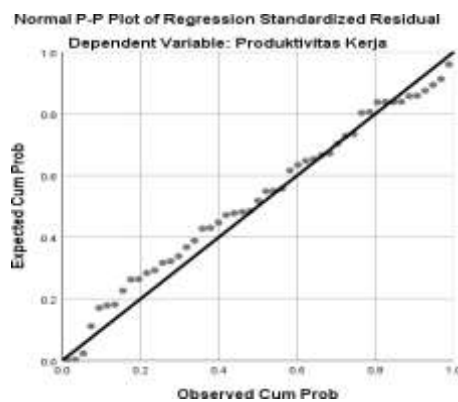


GAMBAR 4.1

HISTOGRAM

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.1, hasil grafik histogram menunjukkan pola lonceng dan tidak miring ke kiri dan ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



GAMBAR 4.2

GRAFIK NORMAL PROBABILITY PLOT

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena persebaran data yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.

TABEL 4.1

TABEL KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,40021596
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.063
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Pada Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,200 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

TABEL 4.2

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

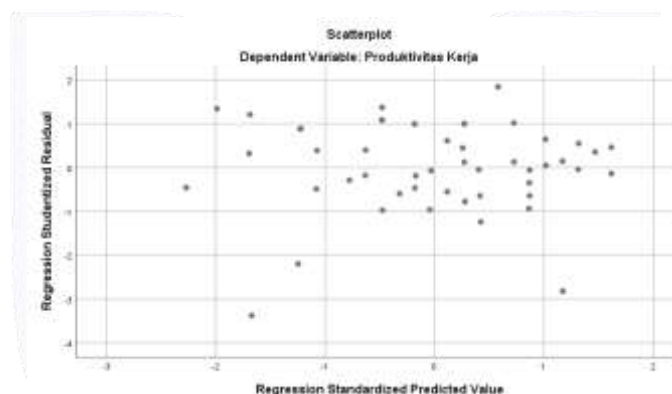
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.588	7.102		1.350	.184		
	Pelatihan	.663	.136	.514	4.862	.000	.733	1.365
	Kompetensi	.647	.175	.390	3.690	.001	.733	1.365

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Pada tabel 4.2, diperoleh nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar $1,365 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,733 > 0,1$, sehingga dapat diartikan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

1) Grafik *Scatterplot*

GAMBAR 4.3

DIAGRAM PENCAR (*SCATTERPLOT*)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Pada gambar 4.3, diketahui tidak terdapat pola tertentu pada diagram pencar *Scatterplot*, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

2) Uji Glejser

TABEL 4.3

UJI HETEROSKEDASTISITAS DENGAN UJI GLEJSER

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.169	4.494		2.485	.017
	Pelatihan	-.022	.086	-.041	-.250	.804
	Kompetensi	-.187	.111	-.277	-1.689	.098
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dan diperoleh hasil signifikansi pada setiap variabel independen > 0.05, sehingga tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4.4

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.588	7.102		1.350	.184
	Pelatihan	.663	.136	.514	4.862	.000
	Kompetensi	.647	.175	.390	3.690	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda dengan model persamaan regresi yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9.588 + 0,663 X_1 + 0,647 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 9.588 bernilai positif, artinya jika variabel independen pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) nilainya adalah 0, maka variabel produktivitas kerja bernilai 9.588.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_1) bernilai positif, yaitu 0,663. Artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,663.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,647. Artinya setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,647.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif/serah antara variabel pelatihan dan kompetensi dengan variabel produktivitas kerja. Artinya, apabila variabel pelatihan dan kompetensi ditingkatkan, maka variabel produktivitas kerja akan meningkat.

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

TABEL 4.5
HASIL UJI-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.682	2	459.341	38.075	.000 ^b
	Residual	554.950	46	12.064		
	Total	1473.633	48			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,075 > 3,20$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen yang terdiri dari Pelatihan dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung.

b. Uji Parsial (Uji-T)

TABEL 4.6
HASIL UJI-T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	9.588	7.102		1.350	.184
	Pelatihan	.663	.136	.514	4.862	.000
	Kompetensi	.647	.175	.390	3.690	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa:

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (4,862) > t_{tabel} (1,678) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Variabel promosi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (3,690) > t_{tabel} (1,678) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

4.5 Koefisien Determinasi

TABEL 4.7

TABEL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.607	3.473
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,790 dan R square (R^2) adalah 0,623. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja secara simultan. Cara untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,623)^2 \times 100\% = 62,3\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 62,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen pelatihan dan kompetensi terhadap variabel dependen produktivitas kerja adalah sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Adapun hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

a) Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai $t_{hitung} (4,862) > t_{tabel} (1,678)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas penting untuk dapat dilakukan dalam perusahaan dikarenakan bisa mempengaruhi tingkat produktivitas serta prestasi kerja yang dicapai karyawan itu sendiri (Sunnyoto, 2015). Sehingga pelatihan dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, yaitu dengan adanya pelatihan karyawan maka produktivitas kerja karyawan dapat mengalami peningkatan. Menurut Garry Desler (2015:284) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan mencakup instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan.

Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk mempertahankan, memperbaiki, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Pelatihan yang baik akan menghasilkan manfaat dan pengaruh yang positif dalam meningkatkan pengetahuan karyawan atas budaya dan kompetitor asing, meningkatkan keahlian karyawan untuk bekerja dengan teknologi baru, meningkatkan efektifitas kerja karyawan agar menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada pembelajaran, kreativitas dan inovasi, serta mempersiapkan karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif di dalam dunia kerja yang senantiasa semakin berkembang dan bersaing ini.

b) Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,690) > t_{tabel} (1,678)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kompetensi merupakan ciri khas seseorang dan keahlian yang dapat diperoleh dari kegiatan pelatihan untuk mendapatkan hasil kerja yang unggul. Adapun menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017: 143) menyatakan bahwa indikator kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi adalah faktor penting bagi seseorang dalam mendapatkan hasil pekerjaan yang sangat baik (Serdamayanti 2017), dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dikarenakan kompetensi merupakan kunci untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

Pengetahuan karyawan didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Adapun keahlian berarti bahwa karyawan memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Selain itu, ia harus memiliki kemampuan untuk dapat memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Sedangkan sikap berarti bahwa karyawan dapat menjunjung tinggi etika organisasi dan

memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Utama (2017, Hernadhi S (2017), Nuryanto, dkk (2017) Oktavianti (2018) dan Mardita Riefki (2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

c) Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung

Hasil penelitian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,075 > 3,20$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Produktivitas menurut Sutrisno (2015:104) merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah dilakukan dalam pekerjaan dan dalam sebuah perusahaan perlu meningkatkan produktivitas agar karyawan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Adapun untuk mencapai produktivitas kerja yang diinginkan maka dibutuhkan pelatihan dan mempunyai karyawan yang berkompetensi agar mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung harus memperhatikan pelatihan kerja dan kompetensi karyawan. Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan tinggi pula. Dikarenakan adanya pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT Pos Indonesia Bandung dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan kompetensi karyawan sangat diperlukan di PT Pos Indonesia Bandung agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT Pos Indonesia Bandung tersebut memiliki kompetensi yang baik dan maksimal, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung, dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Pelatihan pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Dari seluruh pernyataan yang mengenai pelatihan, pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah yaitu “pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu” termasuk kedalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompetensi pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung secara keseluruhan terbaik dalam kategori sangat baik. Dari seluruh pernyataan yang mengenai kompetensi, pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah yaitu “Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer,dll” termasuk dalam kategori baik.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, produktivitas kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung secara keseluruhan terbaik dalam kategori sangat baik. Dari seluruh pernyataan yang mengenai produktivitas kerja, pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah yaitu “Target di dalam pekerjaan tidak penting, yang penting pekerjaan selesai” termasuk dalam kategori baik..
4. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara simultan (Uji-F), variabel pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung.
5. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara simultan (Uji-t), variabel pelatihan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung.

REFERENSI

- Badriyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Manadar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pertama). Jakarta: Kencana.