

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA

Rr. Dimas Veronica Priharti¹, Aprida Anggriani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

¹dimas_veronica@ymail.com, ²anggrianiaprida@gmail.com

Abstract


This research discussed the influence of competency and job training on employees' productivity at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. The data collection technique used in this study was through distributing questionnaires. Total population of 30 employees. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of partial analysis, there was an influence of competency on employees' work productivity at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch obtained t count 3.886 with ttable 2.051 because, tcount > ttable or 3.886 > 2.051, then the decision was Ho was rejected and Ha was accepted. Job training variables had an influence on employees' work productivity at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch obtained tcount 7.064, because the value of tcount > ttable or 7.064 > 2.051, then the decision was Ho was rejected and Ha was accepted. Simultaneously it was found that there was an influence of competence and job training on employees' work productivity at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch with an Fcount of 70.951. This could be seen from the ANOVA table which showed Fcount > Ftable (70.951 > 3.35) then Ho was rejected and Ha was accepted. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.840. This showed that the contribution of competence and job training to work productivity was 84.0%, while the remaining 16.0% was influenced by other variables outside of this study, namely mindset, motivation, personality and work environment (Harras, 2020: 389).

Keywords: Competency and Job Training, Work Productivity

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan untuk bersaing bekerja. Menurut (Mangkunegara,2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka yang terjadi adalah Produktivitas sumber daya manusia tersebut akan meningkat. Menurut Tohardi (dikutip di Sutrisno, 2016:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.


Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan kompetensi dan pelatihan kerja karyawan, karena pada dasarnya kompetensi dan pelatihan



kerja itu untuk meningkatkan keterampilan dan Produktivitas kerja. Menurut (Wibowo,2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang yang dicirikan kepada profesionalisme seseorang itu dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan berbagai keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dapat menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara efektif dalam bekerja. Dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas itu adalah pelatihan kerja. Pelatihan Menurut Rivai (dikutip di Sudaryo,dkk,2019:123) mengemukakan pendapatnya bahwa "Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi". Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan konsisten oleh perusahaan serta di sesuaikan dengan kebutuhan dari jenis/bidang pekerjaan karyawan masing-masing. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesimbangan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa dan giro, bisnis komunikasi, bisnis logistik, bisnis keuangan dan filateli serta jasa lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Produk-produk layanan pos terbagi menjadi dua, yaitu bisnis surat paket dan bisnis jasa keuangan. Adapun bisnis jasa paket terdiri dari Pos Express, Pos Kilat Khusus, Paket Pos Jumbo, Paket Pos Biasa, Kargo Ritel, *Express Mail Service* (EMS), Paket Cepat Internasional, Pos Ekspor, Pos Tercatat Internasional, Paket Biasa Internasional, dan Pos Udara Internasional. Produk bisnis jasa keuangan berupa pospay, weselpos, giro pos, *fund distribution*, bank




chanelling. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja melayani pembayaran tagihan-tagihan umum yang ada dirumah tangga seperti listrik, air, telepon, pajak, cicilan kendaraan bermotor, dan kartu kredit.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dituntut dapat memiliki nilai lebih dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja semakin terpacu untuk terus meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan, sehingga nantinya dapat memberikaan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari produktivitas kerjanya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelancaran perusahaan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kompetensi kepada 30 karyawan.

Terdapat permasalahan mengenai kompetensi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator pengetahuan yaitu sebesar 2,83 %, yang menyebutkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan, dimana latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kriteria posisi jabatan sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak profesional dalam bekerja. Tingkat pendidikan juga membuat kompetensi itu tidak berbeda sama sekali di PT. Pos (Persero) Cabang Baturaja, dimana tingkat pendidikan SPV dan Asman rata-rata tamatan sekolah menengah atas sehingga bisa dikatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kemudian permasalahan lain dalam kompetensi yaitu pada indikator keahlian yaitu sebesar 2,83%, yang menyebutkan bahwa perusahaan menempatkan posisi jabatan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, seperti karyawan yang berkompetensi dibidang teknik informatika menjabat sebagai kasir/admin SAP, karyawan yang seharusnya menjabat sebagai kasir/admin SAP berkompetensi dibidang ekonomi, sehingga terjadi hambatan dalam melaksanakan tugas seperti membuat laporan keuangan dan melakukan transaksi lainnya. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengatasi masalah yang tidak sesuai dengan kompetensi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, perusahaan



harus mengadakan pelatihan dan seminar dibidang kasir, agar dapat meningkatkan skill atau kemampuan karyawan tersebut dan meningkatkan produktivitas kerja.

Terdapat permasalahan mengenai pelatihan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator tujuan yaitu sebesar 2,83%, dimana dalam Tujuan pelatihan belum sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai pada saat menentukan pemilihan dan penetapan karyawan yang akan diberikan pelatihan belum tepat sasaran. Pada dasarnya saat melakukan pelatihan perusahaan ini hanya melaksanakan sekali saja program pelatihan kerja sehingga pada saat terjadi rotasi karyawan, masih banyak karyawan yang bingung mengenai pekerjaan baru yang akan dijalankan oleh karyawan tersebut. Misalkan pada rotasi karyawan bagian pemasaran ke pelayanan, mereka seringkali ada kesalahan pada saat melakukan pekerjaan yang terkadang salah mengentry kode pada aplikasi sehingga karyawan yang mendapat giliran pekerjaan dibagian penyortiran surat, kurir, dan pengantaran barang ada kesalahan dalam penyortiran surat sehingga dapat membuat pengiriman barang terlambat. Dengan begitu Pelatihan belum tepat tujuan sasarnya dan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan pada masing-masing bidang pekerjaanya. Seharusnya pelatihan diadakan berulang lagi dan harus sesuai dengan pekerjaan yang di jalankan seperti pelatihan mengentry kode pada aplikasi, dan pelatihan dalam penyortiran barang agar pada saat rotasi karyawan tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang akhirnya akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Kemudian permasalahan lain dalam Pelatihan yaitu pada indikator metode yaitu sebesar 2,97%, yang menyebutkan bahwa metode pelatihan yang diberikan tidak menarik dan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dimana metode yang digunakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yaitu *on the job* yang memungkinkan karyawan merasa belum sepenuhnya diberikan pengajaran yang lebih untuk posisi kerjanya, memungkinkan pelatihnya tidak sepenuhnya ahli dalam menyampaikan keseluruhan informasi mengenai pekerjaan, untuk itu beberapa karyawan merasa tidak sepenuhnya menguasai bidang pekerjaanya dan juga pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ini menerapkan jenis *on job* berupa rotasi karyawan, yang membuat beberapa karyawan belum sepenuhnya mampu mengemban posisi jabatan. Untuk itu seharusnya PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus memperhatikan metode yang dibutuhkan oleh karyawan dan bisa menginovasikan program pelatihan dengan menarik menggunakan presentase vidio, simulasi agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas dapat dilihat adanya masalah dalam kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja**".

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut (Sudaryo,dkk,2019:180) Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi, mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian.

Indikator Kompetensi menurut (Emron,dkk,2020:143) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*).

Adalah Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

2. Keahlian (*skill*).

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien

3. Sikap (*attitude*).

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap cita perusahaan/organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Mathis (dikutip di Sudaryo dkk, 2019:123), yang memberikan definisi mengenai "Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas".



Pelatihan perlu dinilai sehingga untuk kedepannya penyelenggaraan pelatihan menjadi lebih baik.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2012,116), diantaranya :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, 18 mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

Produktivitas Kerja

Handoko (dikutip di Busro, 2020:341), 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 (Sutrisno,2016:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan,

3. Semangat kerja


Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi,



meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020,8), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah data primer dengan memanfaatkan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan kuisioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, adalah 30 pegawai.

Variabel independen dari penelitian ini yakni kompetensi (X1), pelatihan kerja (X2), dan sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja (Y). Skala yang digunakan dalam angket yakni skala likert. Riset ini menerapkan alat analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS* versi 21.

HASIL ANALISIS

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, berdasarkan umur karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, dengan umur 28-40 tahun berjumlah 24 orang dengan tingkat persentase 80%. Sedangkan yang berumur 41-53 tahun berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 20%. Berarti mayoritas karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang berumur 28-40 tahun.

Berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa dari 30 karyawan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase 26,7%, D-3

berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase 23,3% dan S-1 berjumlah 15 orang dengan tingkat persentase 50,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi dengan pendidikan S-1.

Berdasarkan lama bekerja menunjukkan dari 58 karyawan tingkat lama bekerja < 5 Tahun berjumlah 15 karyawan atau 50,0%, 6-10 tahun sebanyak 7 karyawan dengan tingkat persentase sebesar 23,3%, 11-20 tahun sejumlah 5 karyawan dengan tingkat persentase 16,7%, 21-30 tahun sejumlah 1 karyawan dengan tingkat persentase 3,3% dan <31 tahun sejumlah 2 karyawan dengan tingkat persentase 6,7%. Berdasarkan tabel 5.3 didapat bahwa yang paling banyak tingkat persentase lama bekerja adalah <5 Tahun yakni sebanyak 15 orang dengan persentase 50,0%.

Serta berdasarkan jenis kelamin bahwa terdapat 20 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 66,7%, sedangkan sisanya sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 33,3% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan lebih banyak laki-laki daripada perempuan, sebab dalam perusahaan tersebut kemampuan dan tenaga yang paling banyak dibutuhkan adalah pada karyawan berjenis kelamin laki-laki. Seperti pada posisi pengantar yang pekerjaannya sehari-hari diluar kantor bertugas mengantarkan paket-paket pos hingga sampai ke alamat penerima paket. Kemudian sopir transportasi pengangkutan barang-barang dari luar maupun dari dalam wilayah Baturaja.

Analisis Model dan Kelayakan Model.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	30
Normal	Mean	,0000000
Parameter	Std. Deviation	3.84282068
^s _{a,b}		
Most	Absolute	,115
Extreme	Positive	,075
Difference	Negative	-,115
s		
	Test Statistic	,631
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,821

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,821 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.678	1.475
	Pelatihan Kerja	.678	1.475

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada uji multikolinearitas , Coefficients, nilai VIF masing-masing variabel yaitu Kompetensi (X_1) sebesar 1,475, Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 1,475 dan nilai *tolerance* Kompetensi (X_1) sebesar 0,678, Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,678. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi, artinya dalam suatu model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Tabel3.
Hasil Uji Glejser

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.124	.043
	Kompetensi	-.206	.838
	Pelatihan Kerja	-.492	.627

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada uji heteroskedastisitas, hasil uji Glejser dimana nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) sebesar $0,838 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar $0,627 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi kompetensi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.539	3.925
	Kompetensi	.641	.165
	Pelatihan Kerja	.547	.077

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

$$Y = 1,539 + 0,641X_1 + 0,547X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 1,539, menunjukkan bahwa jika Kompetensi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) sama dengan nol maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,539.
- Koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar 0,641 artinya jika Kompetensi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Produktivitas Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,641 dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X_2) tetap.
- Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,547 artinya jika Pelatihan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Produktivitas Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,547 dengan asumsi variabel Kompetensi (X_1) tetap.

Tabel 5.
Hasil Uji t (Uji Secara Individual/Parsial)
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.392	.698
	Kompetensi	3.886	.001
	Pelatihan Kerja	7.064	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel diperoleh koefisien t-hitung variabel Kompetensi sebesar 3,886, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 30 -$

2-1 = 27, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2=0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,051.

t-hitung (3,886) >t-tabel (2,051) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. t-hitung (7.064) > t-tabel (2,051) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Tabel 6.
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2250.720	2	1125.360	70.951	.000 ^b
Residual	428.251	27	15.861		
Total	2678.971	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Didapatkan F hitung sebesar 70,951. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, Ftabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1$) = 3-1=2 dan ($df_2=n-k-1$) = 30-2-1=27 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,35. jadi F hitung 70,951 > F tabel 3,35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,840 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 84,0% sedangkan sisanya 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian iniyaitu pola pikir, motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja (Harras, 2020:389).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh kompetensi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pos Indonesia

(Persero) Baturaja dengan angka t-hitung (3,886) > t-tabel (2,051). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja bergerak dibidang pelayanan, kompetensi memang sangat dibutuhkan dalam karyawan melayani banyak pelanggan. Permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dapat dilihat dari indikator pengetahuan dan keahlian dengan nilai rata-rata pernyataan paling rendah, ini menunjukkan bahwa meskipun di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja rata-rata latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan dan penempatan posisi jabatan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja nyatanya karyawan masih mampu menjalani tugas nya dalam melayani setiap pelanggan karena mereka memiliki keahlian khusus lain seperti kecakapan dalam berkomunikasi, sikap kerja yang ramah serta skill lainnya, sehingga karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja masih dapat berjalan dengan baik. kompetensi sangat penting dan harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan. Kompetensi juga tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikannya saja tetapi meliputi, keterampilan, sikap, dan skill serta penerapannya dalam melaksanakan tugas.

Selain itu didukung oleh indikator sikap yang memiliki nilai rata-rata pernyataan paling besar, keadaan tersebut menunjukkan sikap kerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Sikap memang tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap yang sopan dan ramah didalam bekerja sangat diutamakan didalam melayani pelanggan agar dapat menjadikan pelanggan merasa puas. Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2016,271) yang menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Rizky Sukma Wijaya (2019) yang mengatakan bahwa kompetensi (X_1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Implikasi yang perlu dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ialah :

1. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, harus lebih memperhatikan penempatan dan posisi jabatan karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya dengan jabatan pekerjaan yang didudukinya Kompetensi bukan semata-mata hanya dilihat dari latar pendidikan seseorang saja tetapi melainkan juga bisa dilihat dari skill ataupun kemampuan seseorang tersebut dalam ia menerapkan dan menyelesaikan pekerjaannya.

2. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja seharusnya dapat lebih menekankan lagi pengetahuan dalam bidang IPTEK kepada karyawan, karena perkembangan zaman yang semakin modern ini menuntut karyawan pandai dalam menggunakan teknologi dalam memperlancar suatu aktivitas. Apalagi sekarang di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ini sudah menggunakan aplikasi seperti pospay dalam memperlancar berbagai transaksi yang di butuhkan oleh pelanggan, seperti pelanggan yang ingin membayar tagihan, top up, angsuran dan berbagai jenis transaksi lainnya. Jika keseluruhan karyawan memiliki banyak pengetahuan tentang IPTEK itu akan memperlancar karyawan dalam bekerja dan dapat mencapai produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh Pelatihan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dengan angka t-hitung (7,064) > t-tabel (2,051). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan yang diadakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja kepada karyawan bertujuan untuk mempertahankan, memperbaiki, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, apalagi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja bergerak dibidang pelayanan yang memang memerlukan pelatihan agar dapat melayani pelanggan. Adanya permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ini dipengaruhi oleh indikator tujuandan metode pelatihan dengan nilai rata-rata pernyataan paling rendah. Kurangnya memperhatikan pelatihan yang hanya dilakukan sesekali saja membuat banyak karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Metode pelatihan yang diberikanpun masih terbatas karena hanya diberikan pelatihan on the job saja dengan instruktur yang mengajarnya hanya dari pihak internal, seharusnya PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus lebih tepat dalam memberikan metode pelatihan.

Padahal pelatihan sangat penting dalam menambah wawasan informasi mengenai bidang pekerja serta dengan pelatihan karyawan akan mampu mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Pelatihan yang baik akan menghasilkan manfaat dan pengaruh yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan atas kompetitor asing, memberikan banyak pengalaman karyawan untuk bekerja dengan teknologi baru, meningkatkan efektifitas kerja karyawan agar menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada 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.

Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. (Sumardjo, 2018:117). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadlilatun Nisa yang mengatakan bahwa Pelatihan Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Implikasi yang harus dilakukan oleh PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ialah :

1. Pelatihan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus sesuai kebutuhan karyawan, seperti pelatihan untuk bagian kasir, keuangan dan IT. Officer harus lebih banyak melakukan pelatihan sesuai dengan bidangnya pekerjaannya dalam penguasaan komputer untuk penggunaan Microsoft excel dan word, untuk pelatihan customer service dapat melakukan pelatihan Bahasa. Jika pelatihan cocok atau sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, maka akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, dengan begitu produktivitas karyawan akan meningkat.
2. Dengan diadakannya pelatihan sesuai pada sarannya akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang optimal. Pada umumnya PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus berupaya lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah dilakukan baik dari segi materi program, metode pelatihan dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Contohnya memperbaiki metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan agar karyawan dapat lebih menikmati proses berjalannya pelatihan tanpa rasa jenuh dan dapat menciptakan semangat diri dalam menjalankan kegiatan pelatihan.

Secara simultan variabel kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan F hitung $>$ F tabel ($70,951 > 3,35$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Kompetensi dan



Pelatihan kerja memegang peranan penting bagi produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja dengan adanya kompetensi yang tinggi yang dimiliki karyawan dan dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan maka akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan dan tentu akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Nilai R Square sebesar 0,840. Artinya sumbangan pengaruh variable kompetensi dan pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 84,0% sedangkan sisanya yaitu 16,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu pola pikir, motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja (Harras, 2020:389).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan karyawan harus memiliki pola pikir yang visioner agar dapat bekerja secara produktif.
2. Karyawan harus meningkatkan lagi motivasi semangat dalam bekerja , jika karyawan memiliki semangat yang tinggi didalam bekerja nantinya akan berdampak baik untuk mencapai produktivitas kerja.
3. Kepribadian yang baik dalam melayani pelanggan harus tetap dijaga , kepribadian seseoranglah yang dapat mencerminkan hasil kerja yang nantinya akan didapatkan oleh seseorang tersebut.
4. Tetap menjaga lingkungan kerja yang harmonis terutama pada pimpinan dan rekan kerja itu akan membantu agar pekerjaan menjadi ringan dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.
5. Disarankan untuk menambah keterampilan dalam penguasaan IPTEK , karena dengan perkembangan zaman sekarang yang modern ini dituntut setiap orang bekerja mampu menggunakan berbagai macam teknologi yang semakin canggih ini, yang tujuannya untuk memperlancar pekerjaan sehingga mampu mencapai produktivitas kerja.
6. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfina, A., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pt Pos Indonesia Bandung. *Eproceedings Of Management*, 8(5).
- Anwar, Y., Edison, E., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Aribowo, A., Sudaryo, Y., & Ayu Sofiaty, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hermanto, B. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Upj Ambunten. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 4(1).
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Nisa, F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Madiun (Studi Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun)* (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).
- Purwodono, B. F., Areros, W. A., & Sumayku, S. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 10-18.
- Rani, F. K., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03).
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, R. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).