

PENGARUH TRAINING, KOMPETENSI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATA PAO

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan¹⁾²⁾

E-mail :

maisarahlubis11@gmail.com

lukmanumnaw@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of training, competence and employee loyalty on employee productivity. The population in this study were employees of the factory section of PT. Socfindo Kebun Mata Pao which amounted to 86 people, because the population was less than 100 people, the sample in this study used a saturated sampling technique that took all the population into samples. The data analysis technique in the study is descriptive quantitative. Data collection was carried out by providing a list of statements/questionnaires to respondents, namely employees of PT. Socfindo Kebun Mata Pao. This study uses data analysis techniques, namely multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis were obtained $Y = 0.478 + 0.455X_1 + 0.208 X_2 + 0.384X_3$. t test results (partial) showed that training (X_1) had a significant effect on the productivity of the karyawan k, it can be seen from the calculation $t_{of} 5.502 > t_{table} 1.989$ with a significant $0.000 < 0.05$. The competency variable (X_2) has a significant effect on the conductivity of the karyawan, this can be seen from the calculation $t_{of} 2.874 > t_{of table} 1.989$ with a significant $0.005 < of 0.05$. The employee loyalty variable (X_3) has a significant effect on the productivity of the karyawan, this can be seen from the calculation $t_{of} 5.175 > t_{of the table} 1.989$ with a significant $0.000 < of 0.05$. The results of the F test (simultaneous) obtained a calculated F value of $82.436 > F_{table} 2.71$ with a significant $0.000 < 0.05$. This shows that together the variables of training, competence and employee loyalty have a significant effect on the productivity of PT employees. Socfindo Kebun Mata Pao. The value of R Square (R^2) is 0.751. This means that the effect of training, competence and employee loyalty on employee productivity was 75.1%, while the remaining 24.9% was influenced by other variables that were not included in this study.

Keywords : Training, Competence, Employee Loyalty, Employee Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pabrik PT. Socfindo Kebun Mata Pao yang berjumlah 86 orang, karena

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

PENGARUH TRAINING, KOMPETENSI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATA PAO

populasi kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang mengambil semua populasi menjadi sampel. Teknik analisis data dalam penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan/kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh $Y = 0,478 + 0,455X_1 + 0,208X_2 + 0,384X_3$. hasil uji t (parsial) menunjukkan *training* (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 5,502 > t_{tabel} 1,989$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 2,874 > t_{tabel} 1,989$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$. Variabel loyalitas karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 5,175 > t_{tabel} 1,989$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F (simultan) diperoleh nilai $F_{hitung} 82,436 > F_{tabel} 2,71$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,751. Hal ini berarti bahwa pengaruh *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Training*, Kompetensi, Loyalitas Karyawan, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa orang yang bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan produksi. Keberhasilan dalam suatu perusahaan, berpegang pada sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, yang biasa disebut dengan karyawan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif jika perencanaan, kompetensi, pelatihan di dalamnya berjalan dengan baik serta ada unsur pendukung yang tersedia dan memenuhi persyaratan.

Salah satu faktor yang dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan berkontribusi pada terciptanya keunggulan bersaing di era globalisasi. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mau bekerja serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tantangan yang dihadapi manajemen untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini membuat perusahaan berusaha membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Training (Pelatihan) merupakan faktor produktivitas kerja yang digunakan dalam kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan serta pekerjaan yang diberikan.

Sehat tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung kepada kualitas SDMnya. Untuk itu sangat perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik misalnya dengan berbagai peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan. Kompetensi yang dimaksud meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan yang berdasarkan strategi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

PT. Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia. PT.Socfin Indonesia mengelola tanaman sawit menjadi produk *Crude Palm Oil* (CPO), MKS/IKS. PT. Socfin Indonesia mengelola perkebunan kelapa sawitnya dengan memakai sistem swakelola, artinya perkebunan diawasi oleh perusahaan sendiri dan terjun langsung, mulai dari bahan-bahannya, pendanaan hingga penjualannya.

Training, kompetensi dan loyalitas karyawan merupakan faktor produktivitas kerja yang sangat penting karena suatu perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan untuk bekerja sesuai pengetahuan dan keahlian kerjanya serta memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaan sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Training

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Dessler (dalam Herdiyati dan Suwarsih, 2019) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau lama suatu keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja”.

Indikator *Training* mengacu kepada pendapat Mangkunegara (2017:44), Rivai (2014), dan Sofyandi (2008) adalah Instruktur, Materi, Metode, Peserta dan Fasilitas Pelatihan.

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

Kompetensi

Menurut Mc.Clelland (dalam Abubakar, 2018), yang mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2016:271-272) 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.

Indikator Kompetensi mengacu kepada pendapat Gordon (dalam Sutrisno, 2017:204-205), Rivai dkk (2015), Wibowo (2017:286) adalah Keterampilan, Pengetahuan, Sikap, Nilai, dan Motif.

Loyalitas Karyawan

Menurut Purnami (dalam Maeni dan Lita, 2018)'' loyalitas karyawan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja individu''

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Indikator loyalitas karyawan mengacu kepada pendapat Siswanto (2015:65), Saydam (dalam Kurniawan, 2015), dan Rinanda (2016) adalah Taat Pada Peraturan, Kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran.

Produktivitas Karyawan

Menurut Robbins (dalam Droussiotis, 2004) Produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapatkan output maksimum.

Menurut Tohari (dalam Aditya dan Rahardja, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah: Pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan teknologi

Indikator produktivitas karyawan mengacu kepada pendapat Sutrisno (2014:104), Simamora (dalam Hartatik, 2019), dan Ravianto (2001:18) adalah Mutu dan Kualitas, Kuantitas (Hasil yang dicapai), Waktu yang Dibutuhkan, Pengembangan Diri, dan Efisiensi.

METODE PENELITIAN

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

Penelitian ini tergolong penelitian survey yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data yang pokok. Berdasarkan tingkat eksplanasinya digolongkan dalam penelitian Deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Perhitungan uji analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel *Training* (X1)

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| X1.1 | 0,767 | 0,212 | Valid |
| X1.2 | 0,709 | 0,212 | Valid |
| X1.3 | 0,667 | 0,212 | Valid |
| X1.4 | 0,787 | 0,212 | Valid |
| X1.5 | 0,804 | 0,212 | Valid |
| X1.6 | 0,782 | 0,212 | Valid |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (2022)

Setelah di uji validitas variabel *Training* (X1) dengan 6 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung (*Pearson Correlation*) > rtabel (0,212).

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| X2.1 | 0,826 | 0,212 | Valid |
| X2.2 | 0,760 | 0,212 | Valid |
| X2.3 | 0,612 | 0,212 | Valid |
| X2.4 | 0,742 | 0,212 | Valid |
| X2.5 | 0,768 | 0,212 | Valid |
| X2.6 | 0,636 | 0,212 | Valid |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25 (2022)

Setelah di uji validitas variabel Kompetensi (X2) dengan 6 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung (*Pearson Correlation*) > rtabel (0,212).

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (X3)

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| X3.1 | 0,763 | 0,212 | Valid |
| X3.2 | 0,824 | 0,212 | Valid |
| X3.3 | 0,764 | 0,212 | Valid |
| X3.4 | 0,782 | 0,212 | Valid |
| X3.5 | 0,783 | 0,212 | Valid |
| X3.6 | 0,764 | 0,212 | Valid |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25 (2022)

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

PENGARUH TRAINING, KOMPETENSI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATA PAO

Setelah di uji validitas variabel Loyalitas Karyawan (X3) dengan 6 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung (*Pearson Correlation*) > rtabel (0,212).

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| Y1.1 | 0,799 | 0,212 | Valid |
| Y2.2 | 0,699 | 0,212 | Valid |
| Y3.3 | 0,828 | 0,212 | Valid |
| Y4.4 | 0,869 | 0,212 | Valid |
| Y5.5 | 0,890 | 0,212 | Valid |
| Y6.6 | 0,890 | 0,212 | Valid |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25 (2022)

Setelah di uji validitas variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan 6 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung (*Pearson Correlation*) > rtabel (0,212)

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha if Item Deleted | N of Items | Keterangan |
|------------------------|----------------------------------|------------|------------|
| Training | 0,846 | 6 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,812 | 6 | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan | 0,865 | 6 | Reliabel |
| Produktivitas Karyawan | 0,909 | 6 | Reliabel |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil output reliabilitas diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel *Training*, Kompetensi, Loyalitas Karyawan dan Produktivitas Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600 (batas reliabilitas). Dengan demikian, keseluruhan instrumen pernyataan kuesioner dalam penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang kuat.

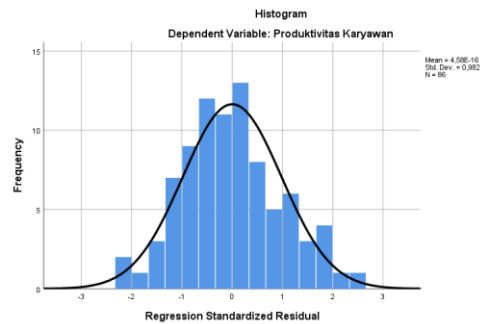
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal melalui analisis grafik dan uji statistic.

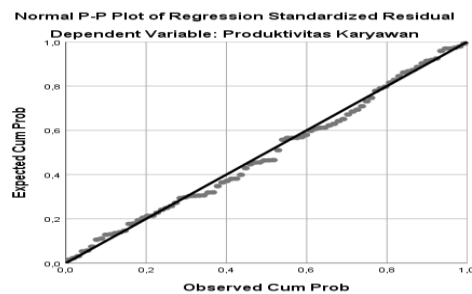
1. Pendekatan Histogram

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾



Gambar 1 Diagram Histogram
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Pada Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan distribusi normal hal ini terlihat dari pola data membentuk lonceng dan berada ditengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan distribusi normal.



2. Pendekatan Grafik
Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Pada gambar grafik normal probability plot tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Pendekatan Tabel

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 86 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,45255660 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,058 |
| | Positive | ,058 |
| | Negative | -,032 |
| Test Statistic | | ,058 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

PENGARUH TRAINING, KOMPETENSI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN MATA PAO

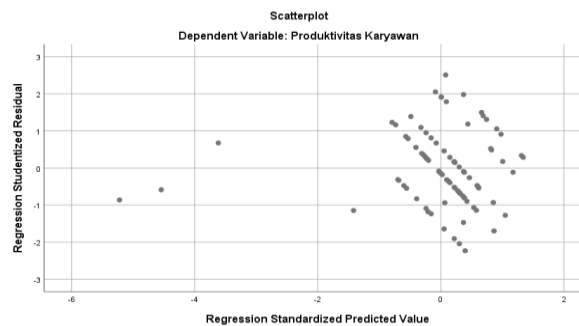
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yanglain tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan pada gambar 3 diatas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak atau menyebar diatas dan di bawah sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas tolerance $> 0,10$ dan batas VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Training | ,548 | 1,824 |
| | Kompetensi | ,547 | 1,828 |

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

| | | |
|---|------|-------|
| Loyalitas Karyawan | ,556 | 1,800 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Hasil uji multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari *training* sebesar $0,548 > 0,10$, kompetensi sebesar $0,547 > 0,10$, loyalitas karyawan sebesar $0,556 > 0,10$. Nilai VIF dari *training* sebesar $1,824 < 10$, kompetensi $1,828 < 10$, loyalitas karyawan sebesar $1,800 < 10$, sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, X3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y.

Tabel 8
Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---|--------------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | ,478 | 1,649 |
| | <i>Training</i> | ,455 | ,083 |
| | Kompetensi | ,208 | ,072 |
| | Loyalitas Karyawan | ,384 | ,074 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Pada Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,478 (b1) sebesar 0,455; (b2) sebesar 0,208; dan (b3) sebesar 0,384 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 0,478 + 0,455X1 + 0,208X2 + 0,384X3$. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,478 menunjukkan bahwa jika variabel *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan di anggap tetap maka variabel produktivitas karyawan pada karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao akan meningkat sebesar 0,478.
2. Koefisien b1 (X1) = 0,455 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk *training* akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,455.
3. Koefisien b2 (X2) = 0,208 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompetensi akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,208.
4. Koefisien b3 (X3) = 0,384 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompetensi akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebesar 0,384.

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,478 | 1,649 | | ,290 | ,773 |
| | <i>Training</i> | ,455 | ,083 | ,410 | 5,502 | ,000 |
| | Kompetensi | ,208 | ,072 | ,214 | 2,874 | ,005 |
| | Loyalitas Karyawan | ,384 | ,074 | ,383 | 5,175 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa :

1. Nilai thitung *Training* (X1) adalah $5,502 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima artinya *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.
2. Nilai thitung Kompetensi (X2) adalah $2,874 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_{a2} diterima artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.
3. Nilai thitung Loyalitas Karyawan (X3) adalah $5,175 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{a3} diterima artinya Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 540,889 | 3 | 180,296 | 82,436 | ,000 ^b |
| | Residual | 179,343 | 82 | 2,187 | | |
| | Total | 720,233 | 85 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, *Training*, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 Dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara simultan, bahwa nilai $F_{hitung} (82,436) > F_{tabel} (2,71)$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, artinya *Training*, Kompetensi dan Loyalitas Karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,867 ^a | ,751 | ,742 | 1,47889 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, <i>Training</i> , Kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa :

1. Nilai R yaitu sebesar 0,867 (86,7%), dimana nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Training*, Kompetensi dan Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan adalah kuat, semakin besar R berarti hubungannya semakin sangat kuat.
2. R Square menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,751, artinya persentase *Training*, Kompetensi dan Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh nilai Konstanta (a) sebesar 0,478 (b1) sebesar 0,455; (b2) sebesar 0,208; dan (b3) sebesar 0,384 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 0,478 + 0,455X_1 + 0,208X_2 + 0,384X_3$ dimana variabel *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.

Hasil uji t (parsial) Nilai thitung *training* (X_1) adalah $5,502 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. Nilai thitung kompetensi (X2) adalah $2,874 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. Nilai thitung loyalitas karyawan (X3) adalah $5,175 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.

Hasil Uji F diperoleh bahwa nilai Fhitung = $(82,436) > Ftabel = (2,71)$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao.

Nilai R yaitu sebesar 0,867 (86,7%), dimana nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan adalah kuat, semakin besar R berarti hubungannya semakin sangat kuat R Square menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,751 artinya persentase *training*, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Harahap, Tuti Khairani, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media Group, 2021.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- J.Ravianto, 2001, *Produktivitas dan Pengukuran*, Binaman Aksara, Jakarta
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Latunreng, w. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Moherino. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muthis, Robert L, & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Abubakar, R. R. T. (2018). pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol.24(1).
- ADIPUTRA, P. D. N. (2020). Leadership, Work Spirituality, Competence and Loyalty to Employee Performance. *Journal of Research in Management*, Vol.2(4).
- Aditya, M. R., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis), Vol.4(2).
- 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*, Vol.8(5).
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol.9(11).
- Droussiotis, Annbel (2004), "The Profile of High Performing Employees in Cyprus", *The Journal of Business in Developing Nations*, Vol.8(2).
- Gultom, Fransiska Debby. Wati, Widya. Sinaga, Junita. Putri, Ananda. Della. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1. p-ISSN: 2301-6256. Januari-Juni. e-ISSN: 2615-128*.
- Herdiyati, S. D., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka. *Prosiding Manajemen*, 278-284.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *KINERJA*, Vol.16(1)
- Lestari, N. W. P., Hajati, N., & Basalama, M. R. (2020). Pengaruh Pelatihan (Training), Pelayanan Karyawan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Giri Palma). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol.9(02).
- Luki, M., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horasbangunpersada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol.5(3).
- Oktayani, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, Vol.5(2).

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾

- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.4(1).
- Rinanda, S. I., & Achnes, S. (2016). *Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *JURNAL ECONOMIC RESOURCE*, Vol.4(1).
- Sri Maeni, E. (2018). *Pengaruh Kerja Tim dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek PT. NewTon The Hybrid Park Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, Vol.7(01).
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, Vol.7(1).
- Ichsan, R. N., & SE, M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- ICHSAN, Reza Nurul; NASUTION, Lukman. SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. **PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 127-132, feb. 2021. ISSN 2745-6072
- NASUTION, Lukman; ICHSAN, Reza Nurul. SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. **PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 107-112
- REZA NURUL ICHSAN; LUKMAN NASUTION; SARMAN SINAGA; DHONI MARWAN. "The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch". *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27, 2, 2021, 258-264. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.032
- ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Sugianto, S., Soemitra, A., Yafiz, M., Dalimunthe, A. A., & Ichsan, R. N. (2022). The Implementation of Waqf Planning and Development Through Islamic Financial Institutions in Indonesia. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2)
- Ichsan, R., Panggabean, N., Syahbudi, M., & Nasution, L. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN INOVASI BERBASIS EKONOMI KREATIF. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 865 - 882. doi:10.46930/ojsuda.v30i3.2333
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2022). THE INFLUENCE OF WORK PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE WORK AT THE MEDAN CITY COOPERATIVE AND SME OFFICE. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 7(2), 162-166. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v7i2.1607>

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.4 No.2 Edisi Mei 2022

Published : 5-05-2022, Page 1-15

Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra, 23(191), 10.47750/QAS/23.191.20.

https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_b33f84d5-5e1c-45ef-bccc-966dabd7f3ae.pdf

Jonner Lumban Gaol, Reza Nurul Ichsan (2022). Traditional Market Management Model Based on Digital Marketing, 32 (191). 10.47750/QAS/23.191.27.

https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_badab131-f0a9-4b28-86e3-4d41e2aef5be.pdf

Maisarah¹⁾, Lukman Nasution²⁾