



## Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan

Angieta Ahsana Wijaya<sup>1</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Maret 2025  
Revised: 27 Maret 2025  
Accepted: 04 April 2025

### Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat krusial dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan. Perkembangan dan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang salah satunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya pelatihan dan tingkat kompetensi sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Kota Medan. Pengaruh antara Pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Wilmar Nabati Kota Medan yang berjumlah 163 orang dan jumlah sampel sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Kota Medan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,911 yang berarti terdapat hubungan variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 91,1% sehingga hubungan antar variabel dapat dikategorikan sangat erat. Serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja Karyawan

### Abstract

*Human resources (HR) is a very crucial factor in achieving company goals and development. The development and goals of the company can be achieved if the company succeeds in increasing employee productivity, one of which is influenced by several factors, namely the existence of training and the level of competence of human resources. This study aims to analyze how training and human resource competencies affect employee productivity at PT Wilmar Nabati Medan City. The influence between training and human resource competencies will be analyzed partially and simultaneously on employee work productivity. The form of research used in this research is quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees at PT Wilmar Nabati Medan City, totaling 163 people and a sample size of 62 respondents with sampling techniques using simple random sampling. The primary data used in this study were obtained by distributing questionnaires directly while secondary data were obtained through literature studies. The data analysis methods used are instrument tests, classical assumption tests,*

---

*multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that training and human resource competencies had a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee productivity at PT Wilmar Nabati Medan City. The correlation coefficient (R) value is 0.911, which means that there is a relationship between the Training (X1) and Human Resource Competencies (X2) variables on Employee Work Productivity (Y) of 91.1% so that the relationship between variables can be categorized as very close. The Adjusted R Square value of 0.824 or the coefficient of determination shows that the Training (X1) and Human Resource Competencies (X2) variables on Employee Work Productivity (Y) are 82.4% while the remaining 17.8% are influenced by other variables outside of the variables studied.*

**Keywords:** *Training, Human Resource Competencies, Employee Work Productivity*

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Wijaya, A., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.A), 39-51. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10104>

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat krusial dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Ramayani *et al* (2023) sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang mengelola sumber daya yang lainnya. Perusahaan dengan teknologi tercanggih sekali pun tidak akan memiliki perubahan yang berarti jika tidak dikelola orang yang dapat menggunakannya secara optimal. Pada pengelolaan sebuah perusahaan perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya memikirkan karyawan, membangun lingkungan yang lebih inklusif, berpusat pada sumber daya manusia yang berkelanjutan yang akan memiliki ketahanan dalam menjaga produktivitas (Henderson *et al*, 2020).

Menurut Matakena *et al* (2023) produktivitas merupakan cerminan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu tugas program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Produktivitas juga digunakan sebagai indikator keberhasilan suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa. Sedarmayanti (2018) menggambarkan produktivitas sebagai sikap mental yang mendorong perbaikan terus-menerus. Menurut Sembiring dan Siregar (2023), melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan - kebiasaan organisasi dan individu Ini berarti produktivitas tidak hanya berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam proses produksi, tetapi juga melibatkan semangat untuk selalu meningkatkan kinerja. Menurut Ramadan (2022) terdapat beberapa pengukuran mengenai produktivitas kerja antara lain yaitu:

1. Efisiensi
  - a. Ketepatan  
Jumlah kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan dapat bervariasi, tergantung pada faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, pengalaman individu, dan lingkungan kerja.
  - b. Efisiensi pekerjaan  
Penghematan dalam tugas kerja melibatkan penggunaan sumber daya yang efisien, peningkatan produktivitas, dan mengurangi pemborosan. Ini termasuk otomatisasi, penjadwalan yang optimal, dan eliminasi langkah yang tidak perlu.
2. Efektivitas
  - a. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja merujuk pada standar keunggulan dalam melakukan tugas, mencakup akurasi, ketepatan waktu, kepatuhan pada prosedur, kreativitas, dan kepuasan pelanggan. Fokus pada kualitas ini penting untuk meningkatkan reputasi, kepuasan pelanggan, dan produktivitas organisasi.
  - b. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume tugas yang diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu. Ini mencerminkan efisiensi dan produktivitas individu atau organisasi dalam menghasilkan output.
  - c. Ketepatan Waktu  
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.  
Kesejahteraan karyawan pun akan terkena dampaknya jika produktivitas kerja tinggi sehingga perusahaan harus memikirkan aspek kualitas SDM. Kontribusi pelatihan sangat signifikan dalam mencapai tujuan dan strategi sebagian besar tujuan perusahaan di dunia bisnis saat ini, di sisi lain perubahan yang diharapkan terjadi pada produktivitas karyawan setelah pelatihan dapat menghasilkan lebih banyak pendapatan dan meningkatkan layanan serta penambahan produk dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pelatihan karyawan menjadi kunci untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

**Tabel 1.** Realisasi Produktivitas Karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia di Medan Tahun 2018-2021

Tahun	Target (Liter)	Realisasi (Liter)	Persentase (%)
2018	55.800.000	54.500.000	97.7
2019	45.000.000	43.300.000	96.2
2020	35.500.000	30.200.000	85.1
2021	38.500.000	36.500.000	94.8

Sumber: *PT Wilmar Nabati Indonesia Medan* (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1, menunjukkan bahwa dari tahun 2018 hingga tahun 2021 persentase realisasi produksi minyak kelapa sawit di PT Wilmar Nabati Indonesia di Medan tidak dapat memenuhi target, bahkan dalam periode tahun 2018 hingga 2020 produktivitas mengalami penurunan dengan persentase yang terendah yaitu 85,1% pada tahun 2020. Situasi ini menyoroti pentingnya evaluasi terhadap proses produksi,

manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan serta memperbaiki strategi operasional perusahaan.

Menurut Sianturi dan Siregar (2023) pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, diharapkan sumber daya manusia manusia dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Soehardi & Kusumah (2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku kerja individu atau sekelompok pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Suwara (2022) terdapat sejumlah dimensi dan indikator dalam Pelatihan, yaitu:

1. Kemampuan  
Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
3. Proses Pelatihan  
Proses mengajar kepada pegawai untuk mendapatkan kemampuan dasar yang diperlukannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.
4. Tujuan Pelatihan  
Untuk meningkatkan dan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu/pegawai atau anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntunan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi.

Adapun untuk menunjang pelatihan karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia memanfaatkan kebaruan teknologi dan berkomitmen untuk melakukan jenis pelatihan baru dengan konsep pelatihan *online*. Konsep ini sangat tepat untuk memberikan suatu jenis pelatihan karyawan yang menyediakan kebutuhan akan teknologi informasi yang murah, dengan materi yang mudah didapatkan, inovatif dan ditambah adanya kelas *virtual* di mana *trainer* bisa berinteraksi secara *online* dengan peserta pelatihan seperti layaknya pelatihan konvensional.

Salah satu Pelatihan yang pernah dilakukan oleh PT Wilmar Nabati Medan yakni pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Pelatihan tersebut ditujukan untuk seluruh karyawan yang bekerja terutama yang berhubungan dengan implementasi K3 seperti laboratorium, *Production Planning dan Inventory Control* (PPIC) dan *Refinery*. Pelatihan tambahan diperlukan bila situasi paparan baru muncul, meliputi penggunaan bahan kimia baru, bahan kimia yang digunakan sangat banyak, atau prosedur yang berbeda.

Pelatihan terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Laboratorium yang dilakukan oleh PT Wilmar Nabati Medan dapat secara langsung terkait dengan standar ISO 14001 tentang Sistem Manajemen Lingkungan. Salah satu komponen kunci dari standar ISO 14001 adalah peningkatan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam upaya untuk melindungi lingkungan. Pelatihan K3 Laboratorium merupakan bagian dari upaya PT Wilmar Nabati untuk memastikan kepatuhan terhadap standar lingkungan seperti memastikan bahwa prosedur dan praktik yang berhubungan dengan penggunaan bahan kimia, penanganan limbah, dan praktik kerja lainnya. Adapun hal yang menjadi kendala dalam penelitian ini yaitu adanya *training fee* yang dibebankan kepada karyawan terlebih pelatihan ini merupakan Pelatihan. Kebijakan ini juga dapat memperkuat kesenjangan pendidikan di antara karyawan, dengan mereka yang memiliki akses ke sumber daya finansial yang lebih besar lebih mampu untuk membayar biaya pelatihan

dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang mampu secara finansial. Akibatnya, karyawan merasa kurang dihargai atau tidak diakui atas kontribusi mereka jika mereka harus membayar sendiri biaya pelatihan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Meskipun begitu, Pelatihan tersebut penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain pelatihan, kompetensi karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja dinilai masih kurang baik. Penurunan kinerja dengan kompetensi disebabkan kurangnya pengetahuan dan informasi di bidang pekerjaan. Selain itu, keterampilan karyawan masih kurang, hal ini disebabkan oleh penempatan kerja yang belum sesuai dengan keahliannya seperti karyawan di bidang piping yang dipekerjakan di bidang pengolahan minyak kelapa sawit yang mengakibatkan kemampuan kinerja karyawan menurun. Selain itu kerja sama dalam tim kurang kompak yang disebabkan karena karyawan yang tidak saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan apabila terjadi kesulitan dalam bekerja sehingga kurang mampu dalam menyelesaikan suatu permasalahan di dalam pekerjaan tersebut yang disebabkan oleh karakteristik pribadi karyawan yang kurang baik.

Menurut Marpaung dan Siregar (2023), kompetensi karyawan terkait erat dengan kinerja; relevansinya tidak dapat disangkal. Kompetensi dapat dipahami sebagai karakteristik mendasar yang memberdayakan seorang individu untuk secara konsisten memberikan kinerja yang luar biasa dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Edison *et al* (2019), kompetensi memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*): Ini melibatkan kepemilikan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau kursus terkait dengan pekerjaannya.
2. Keahlian (*skill*): Ini mencakup kemampuan individu dalam menguasai bidang pekerjaannya dengan detail. Selain menjadi ahli di bidangnya, individu juga harus memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*): Ini melibatkan sikap individu terhadap etika organisasi dan perilaku positif seperti keramahan dan sopan dalam tindakan mereka. Sikap ini memiliki dampak yang signifikan pada cara individu melaksanakan pekerjaannya dengan benar, dan ini merupakan elemen penting dalam bisnis jasa atau pelayanan, serta berpengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber daya manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Wilmar Nabati Kota Medan”.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Wilmar Nabati Kota Medan yang berjumlah 163 orang dan jumlah sampel sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis

data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil Penelitian***

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 69,7% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 30,3%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 75,75% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok D4/S1 sebanyak 81,82%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang di atas 7 tahun sebanyak 57,58%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	62	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.783		11	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	62	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.792		9	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	62	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.750		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5.** Pengujian Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual
N	62
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel Pelatihan dan Kompetensi Sumber Daya melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

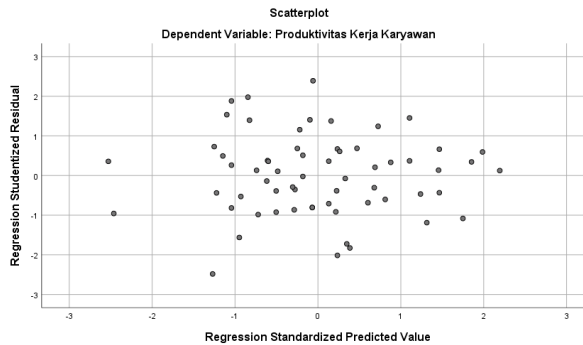
**Tabel 6.** Pengujian Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.619	1.614
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.619	1.614

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 1.** Pengujian Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.376	2.103		2.556	.013
	Pelatihan	.427	.057	.515	7.552	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.465	.064	.498	7.290	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 5,376 + 0,427X_1 + 0,465X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 5,376 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) bernilai 0 (nol), maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 5,376.
2. Koefisien regresi Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,427, artinya setiap kenaikan nilai  $X_1$  sebesar 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,427. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Semakin tinggi nilai pada variabel  $X_1$  maka nilai  $Y$  akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,465, artinya setiap kenaikan nilai  $X_2$  sebesar 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,465. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Semakin tinggi nilai pada variabel  $X_2$  maka nilai  $Y$  akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian dilakukan untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7,552 > 2,001$  dengan tingkat *sig* 0,000 berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Hasil pengujian dilakukan untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7,290 > 2,001$  dengan tingkat *sig* 0,000 berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi

Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a2}$  diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1024.131	2	512.065	143.768	.000 <sup>b</sup>
	Residual	210.144	59	3.562		
	Total	1234.274	61			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $143,768 > 3,15$ , sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a3}$  diterima.

**Tabel 9.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.824	1.88726
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Nilai korelasi (R) sebesar 0,911 yang berarti terdapat hubungan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 91,1% sehingga hubungan antar variabel dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

### **Pembahasan**

Pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah dua faktor kunci yang dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia. Kedua faktor ini saling terkait dan memiliki dampak yang mendalam pada kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Pelatihan dan kompetensi SDM saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang kompeten dalam bekerja dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan lebih efektif.

Kombinasi Pelatihan dan kompetensi SDM yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mengembangkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang terus mengembangkan kompetensi mereka melalui Pelatihan akan memberikan dampak jangka panjang yang positif pada produktivitas kerja dan kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, Pelatihan dan kompetensi SDM adalah faktor yang saling terkait dan mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia. Dengan terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Intan Suryani, Dery Firmansyah (2021) yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Primadaya Plastics Unit Ppic (Planing Production And Inventory Control)*”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan yang tentunya merujuk pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang menerapkan Pelatihan secara berkesinambungan serta memiliki karyawan – karyawan yang berkompoten dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar  $7,552 > 2,001$  dengan tingkat sig  $0,000$  berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar  $0,427$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a1}$  diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar  $7,290 > 2,001$  dengan tingkat sig  $0,000$  berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar  $0,465$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a2}$  diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari nilai Ftabel yaitu  $143,768 > 3,15$ , sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Pelatihan (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a3}$  diterima. Serta nilai koefisien korelasi (R) sebesar  $0,911$  yang berarti terdapat hubungan variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y) sebesar  $91,1\%$  sehingga hubungan antar variabel dapat dikategorikan sangat erat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,824$  ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia

(X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

### **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

### **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cet. 1). Alfabeta.
- Henderson, B. B., Chaubey, A., Roth, L. M., Robboy, S. J., Tarasidis, G., Jones, J. R., Sundermann, J. M., Chou, J., Craddock, A. L., Stevenson, L., Friez, M. J., Kincaid, E. H., dan Stevenson, R. E. (2020). Whole-Genome and Segmental Homozygosity Confirm Errors in Meiosis as Etiology of Struma Ovarii. *Cytogenetic and Genome Research*, 160(1), 2–10. <https://doi.org/10.1159/000504908>
- Marpaung, S., & Siregar, O. M. (2023). EFFECT OF WORK ATTITUDE, EMPLOYEE COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES*, 3(1), 118-130.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 283-294.
- Ramadan, N. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank 9 Jambi Syariah*. Universitas Batanghari Jambi.
- Ramayani, E., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2023). The Influence of Leadership Style, and Emotional Intelligence on Employee Performance (Study at PT. PLN Customer Service Implementing Unit in Medan). *ABDIMAS TALENTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(2), 1353-1367.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sembiring, P. N., & Siregar, O. M. (2023). The influence of employee engagement and self-efficacy on the performance of PDAM Tirtauli Pematangsiantar Employees. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(10), 2573-2584.

- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 13(2), 91-98.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Soehardi, D. V. L., & Kusumah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunaskarya Indoswasta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 6(1), 50-57.
- Suwara, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II a Pekanbaru. *Universitas Islam Riau*.