

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ISS INDONESIA

*Widya Kurniawati Ningsih¹, Dwi Songgo Panggayudi², Mohammad Soleh³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya,

^{*)}widya.kurniawati.ningsih-2021@fe.um-surabaya.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 27 Februari 2026
Revisi : 8 Msret 2026
Diterima : 24 Maret 2026
Available online: 26 Maret 2026

Keywords: Training, Competence, Employee Productivity, PT. ISS Indonesia

Tipe Artikel : Research paper
(Kuantitatif)



Diterbitkan UMSurabaya
Publishing dan dikelola oleh Prodi
Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

Employee productivity in cleaning service operations at PT ISS Indonesia (Surabaya area) is strongly influenced by the quality of training and the level of employee competence. A decline in productivity was reflected in the rising number of contract terminations by business partners between 2021 and 2024. This study adopts a quantitative design employing multiple linear regression analysis on 86 respondents, selected from a total population of 600 employees using purposive sampling techniques. The findings reveal that both training and competence significantly affect employee productivity, whether examined individually or collectively. Among the two variables, competence demonstrates a more substantial contribution to productivity improvement. These results highlight the necessity for organizations to implement structured training initiatives alongside continuous competency development to enhance performance outcomes and sustain client confidence.

Produktivitas kerja karyawan jasa kebersihan di PT ISS Indonesia wilayah Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas pelatihan serta tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan. Penurunan produktivitas tercermin dari meningkatnya jumlah penghentian kontrak oleh mitra kerja selama periode 2021 hingga 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap 86 responden yang dipilih dari total populasi 600 karyawan melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Di antara kedua variabel tersebut, kompetensi memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan program pelatihan yang sistematis serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan menjaga kepercayaan klien.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Produktivitas Karyawan,

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul agar mampu menghadapi berbagai tantangan sekaligus mempertahankan keunggulan bersaing. SDM menjadi elemen strategis dalam organisasi karena pencapaian

produktivitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, serta motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan itu, Kadir dan Miradji (2024) menyatakan bahwa SDM yang berkualitas memiliki potensi yang dapat terus dioptimalkan melalui proses pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pelatihan serta pengembangan kompetensi. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Robbins (2021), pelatihan merupakan bagian integral dari pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Di samping pelatihan, kompetensi juga memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat produktivitas kerja. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan (Dessler, 2017). Aprilyani dan Sutrisna (2021) menegaskan bahwa kompetensi individu berkontribusi langsung terhadap kinerja, baik dari aspek teknis maupun perilaku kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan yang tepat dan pengembangan kompetensi yang terencana diyakini mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

PT ISS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan fasilitas (*facility services*) dengan enam lini bisnis utama, yaitu *cleaning service*, *business support service*, *property maintenance service*, *catering service*, *access control service*, dan *parking management*. Salah satu layanan yang menjadi fokus utama perusahaan adalah jasa kebersihan (*cleaning service*). Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan data internal perusahaan, produktivitas karyawan pada layanan ini di wilayah Surabaya menunjukkan kecenderungan menurun dalam beberapa tahun terakhir. Indikasi tersebut terlihat dari meningkatnya jumlah klien yang menghentikan kerja sama selama periode 2021–2024.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa terdapat 13 klien yang mengakhiri kontrak kerja sama dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan produktivitas sekaligus kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen mengungkapkan bahwa penurunan produktivitas tersebut dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya keterbatasan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu dan kualitas yang telah ditetapkan. Sebagian karyawan masih belum mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efisien, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Temuan ini menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan serta tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan.

Selain itu, pelaksanaan program pelatihan di perusahaan juga menunjukkan tren penurunan partisipasi. Data perusahaan mencatat bahwa tingkat keikutsertaan karyawan dalam pelatihan mengalami penurunan, dari rata-rata 86% pada tahun 2019 menjadi sekitar 77% pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan belum berjalan secara konsisten, baik dari sisi penyelenggaraan maupun partisipasi karyawan. Padahal, pelatihan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman terhadap prosedur kerja, keselamatan kerja, serta standar pelayanan yang menjadi kunci utama dalam industri jasa kebersihan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan produktivitas kerja karyawan. Taufiq (2021) menemukan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Kuswibowo (2022) dan Berek (2023), yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas. Namun demikian, Hasibuan et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu berdampak signifikan apabila tidak disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor jasa kebersihan yang menuntut tingkat efisiensi tinggi dan konsistensi kualitas layanan, seperti pada PT ISS Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan jasa kebersihan, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses terencana dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pembelajaran yang relevan dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja dalam organisasi. (Mangkunegara, 2016). Mangkunegara (2016), pelatihan merupakan bentuk pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara terorganisir untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan berperan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini. Selain itu, pelatihan juga memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi. Raymond A. Noe (2020) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya menjadi aktivitas operasional, tetapi juga merupakan investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencerminkan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup karakteristik personal yang mendukung kinerja. Kompetensi adalah kemampuan kerja yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan organisasi. (Sutrisno & Zuhri, 2019).

Lebih lanjut Spencer.L. M dan Spencer, S.M (1993) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup karakteristik mendasar seperti motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dimensi yang luas dan mendalam. Selain itu, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) menyatakan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi, karena individu yang kompeten cenderung mampu bekerja lebih efisien, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan indikator penting dalam menilai kinerja individu maupun organisasi. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya, termasuk tenaga kerja sebagai faktor utama dalam proses produksi (Busro, 2018).

Penelitian Terdahulu

Kuswibowo (2022) meneliti "Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)". Metode yang

digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan di CV Alyssa Prima Mandiri.

Albert, Tirton Nefianto, Rojuaniah. (2023) meneliti "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, Action Research Literate". Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT Blue Bird Group. Hal yang harus ditingkatkan adalah dari segi kompensasi dan pemberian insentif, dari segi disiplin kerja hal yang perlu ditingkatkan adalah tanggung jawab dan dari segi motivasi hal yang perlu ditingkatkan adalah perasaan ingin bersaing.

Santoso. (2018) meneliti tentang "Analisis pengaruh kompetensi, sarana pendukung teknologi informasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja SDM, Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis". Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja SDM dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengembangan kompetensi. Sementara itu, sarana pendukung teknologi informasi tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja SDM.

HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh signifikan pada pelatihan (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia.

H3 : Secara bersama-sama Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian sebanyak 600 karyawan jasa kebersihan PT. ISS Indonesia area Surabaya, dengan sampel sebanyak 86 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Variabel independen terdiri dari Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial kedua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu proses pendefinisian variabel dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris, yaitu dengan mengidentifikasi dimensi dan indikator yang merepresentasikan variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, judul yang diteliti penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu variabel bebas yang mempengaruhi atau sebab akibat yang menimbulkan variabel terikat. Sedangkan variabel dependen yaitu variabel terikat yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas.

Variabel independen (bebas) pada penelitian ini, yaitu Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Variabel dependen (terikat).

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu atau subjek dalam wilayah dan waktu tertentu dengan kualitas yang sesuai untuk diamati atau diteliti. Dalam penelitian ini target populasi yang ditetapkan secara umum dengan jumlah 600 karyawan cleaning service PT. ISS Indonesia area Surabaya.

2. Sampel

Sampel adalah suatu kelompok yang jumlahnya relatif lebih sedikit dari populasi yang dipilih dan

digunakan sebagai penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang didasari pada ciri-ciri tertentu dan memiliki keterkaitan yang erat terhadap populasi yang dibutuhkan.

Adapun kriteria responden yang digunakan untuk sampel, yaitu :

1. Karyawan Cleaning Service di PT ISS Indonesia Surabaya.
2. Telah bekerja 1 tahun.
3. Responden berusia lebih dari 19 tahun.

Dalam menentukan besarnya jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan nilai $e = 10\%$ sebagai berikut:

Rumus : $n = \frac{N}{1+N.e^2}$ hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sampel pada penelitian ini sebesar 85,7142857 lalu dibulatkan menjadi 86 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi kuantitatif dari responden sebagai lingkup penelitian. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner , wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas data dalam kuesioner. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan skor total variabel, menggunakan teknik *Pearson Correlation*. Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel yang dimana nilai r tabel sebesar 0,1786.

Tabel 1. Uji Validitas seluruh variabel (X_1, X_2 dan Y)

	Butir Pernyataan	r tabel	r hitung	keterangan
X1	X1.1	0,1786	0,833	VALID
	X1.2	0,1786	0,761	VALID
	X1.3	0,1786	0,849	VALID
	X1.4	0,1786	0,824	VALID
	X1.5	0,1786	0,814	VALID
	X1.6	0,1786	0,857	VALID
	X1.7	0,1786	0,838	VALID
	X1.8	0,1786	0,870	VALID

X2	X1.9	0,1786	0,793	VALID
	X1.10	0,1786	0,819	VALID
	X2.1	0,1786	0,761	VALID
	X2.2	0,1786	0,719	VALID
	X2.3	0,1786	0,774	VALID
	X2.4	0,1786	0,810	VALID
	X2.5	0,1786	0,792	VALID
	X2.6	0,1786	0,762	VALID
	X2.7	0,1786	0,827	VALID
	X2.8	0,1786	0,795	VALID
Y	X2.9	0,1786	0,789	VALID
	X2.10	0,1786	0,730	VALID
	Y.1	0,1786	0,727	VALID
	Y.2	0,1786	0,697	VALID
	Y.3	0,1786	0,744	VALID
	Y.4	0,1786	0,540	VALID
	Y.5	0,1786	0,687	VALID
	Y.6	0,1786	0,517	VALID
	Y.7	0,1786	0,703	VALID
	Y.8	0,1786	0,711	VALID
Y.9	0,1786	0,733	VALID	
Y.10	0,1786	0,699	VALID	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Produktivitas Karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan instrumen yang digunakan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,948	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,926	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,800	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948, variabel kompetensi sebesar 0,926 dan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,800 Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas minimum 0,7.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal ini penting untuk memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi, sehingga model layak untuk dianalisis lebih lanjut secara statistik. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,89663044
	Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,067
	Negative	-0,061	
Test Statistic			0,067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		0,422
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,410
		Upper Bound	

Upper Bound 0,435

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan mengetahui adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1. Hasil dari uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PelatihanX1	0,369	2,710
	KompetensiX2	0,369	2,710

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel di atas bahwa variabel pelatihan dan kompetensi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,369 atau lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 2.710 atau lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas, sehingga data dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

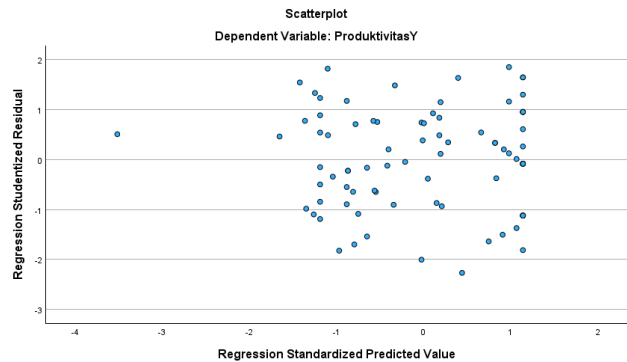
Tabel 6. Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,223	3,371		0,363	0,718
	PelatihanX1	0,276	0,114	0,265	2,411	0,018
	KompetensiX2	0,604	0,117	0,567	5,163	0,001

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan berbentuk secara acak. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olah SPSS, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabel pelatihan dan kompetensi.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel independen (pelatihan dan kompetensi) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas karyawan). Ditemukan hasil perhitungan seperti pada tabel berikut

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + e$$

$$Y = 1,223 + 0,276 X1 + 0,604 X2 + e$$

Berdasarkan model perhitungan diatas maka dapat dijelaskan bahwa, sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) adalah 1,223 hal ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (pelatihan dan kompetensi) bernilai (0), maka nilai variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah positif yaitu sebesar 1,223.
- Koefisien regresi pada pelatihan (X1) sebesar 0,276 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan nilai variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,276, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara pelatihan dan produktivitas, sehingga

dapat disimpulkan bahwa semakin optimal pelatihan yang diberikan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat.

- Koefisien regresi pada kompetensi (X2) sebesar 0,604 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwasetiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi (X2) akan meningkatkan nilai variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,604, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam kondisi tetap. Tanda positif pada koefisien ini menunjukkan adanya hubungan searah antara kompetensi dan produktivitas, sehingga semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan X1 dan pengembangan X2) secara parsial terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan Y). Hasil dari uji t tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,223	3,371		0,363	0,718
1 PelatihanX1	0,276	0,114	0,265	2,411	0,018
KompetensiX2	0,604	0,117	0,567	5,163	0,001

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Melalui uji t terhadap variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2), dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Adapun hasil uji t tersebut disajikan pada tabel berikut:

Hipotesis 1: diperoleh nilai sig untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,018 < dari taraf sig 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi X1 sebesar +0,276 menunjukkan arah hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima.

Hipotesis 2: diperoleh nilai sig untuk variabel Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas Karyawan

(Y) sebesar 0,001 < dari taraf sig 0,05. Selain itu, nilai koefisien X2 sebesar +0,604 menunjukkan arah hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan atau dapat diartikan H2 di terima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel independen secara (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi berganda (Chandrarini., 2017). Uji f dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikan (Sig) < 0,05 (α), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai signifikan (Sig) > dari 0,05 (α), maka dapat disimpulkan bahwa variabel

independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1216,392	2	608,196	70,781	,001 ^b
	Residual	713,190	83	8,593		
	Total	1929,581	85			

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

b. Predictors: (Constant), KompetensiX2, PelatihanX1

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa fhitung sebesar 70,781 dengan nilai p-value 0,001 tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen (Pelatihan dan Kompetensi) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau H1 diterima.

d. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel

independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R² berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Nilai R² yang mendekati 0 mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil Uji R² (koefisien determinasi):

Tabel 9. Uji R² (koefisien determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	0,630	0,621	2,931

a. Predictors: (Constant), KompetensiX2, PelatihanX1

b. Dependent Variable: ProduktivitasY

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,794. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Produktivitas Karyawan dengan kedua variabel independennya (Pelatihan dan Kompetensi). Namun dikarenakan model regresi ini lebih dari satu variabel independen maka nilai yang lebih relevan untuk dianalisis adalah nilai R Square (R²) yang merepresentasikan seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen.

Nilai R Square (R²) yang didapatkan sebesar 0,621. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel

Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kompetensi sebesar 62,1% sementara sisanya sebesar 37,9% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT.ISS Indonesia. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh temuan sebagai berikut:

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, dengan hasil Uji t secara parsial nilai sig untuk Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai sig sebesar $0,018 <$ dari nilai taraf sig $0,05$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan bersifat positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menyatakan bahwa fhitung sebesar $70,781$ dengan nilai p-value $0,001$ tingkat signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dan dengan nilai R^2 yang didapatkan yaitu sebesar $0,621$ atau $62,1\%$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat menjelaskan variabel produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Pratiwi (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja, dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan jawaban responden bahwa pelatihan sangat memotivasi karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi ditunjukkan dengan rata-rata nilai $4,65$. Hal ini dipertegas oleh Simamora, (2015) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja. Berdasarkan penelitian ini maka PT. ISS Indonesia area Surabaya diharapkan mampu mempertahankan adanya pelatihan bagi karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat agar bisa mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang *integrated facility service* paling di sukai di indonesia.

Disisi lain terdapat nilai rata-rata $4,44$ yakni pada pemateri pelatihan yang kurang sesuai dengan tujuan pelatihan, yang menyebabkan pelatihan kurang efektif sehingga berpengaruh kepada produktivitas karyawan. Sesuai dengan pendapat Ferrari, (2022) ketidaksesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan pekerjaan termasuk pemateri yang tidak tepat, dapat menurunkan *self-efficacy* peserta, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka PT. ISS diharapkan dapat lebih selektif dalam memilih pemateri pelatihan agar materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta terus mengembangkan terkait metode pelatihan yang dilakukan.

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan

Hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dapat dilihat dari hasil Uji t secara parsial nilai sig untuk kompetensi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah $0,001 <$ dari nilai taraf sig $0,05$ hal ini menunjukkan pengaruh kompetensi bersifat positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menyatakan bahwa fhitung sebesar $70,781$ dengan nilai p-value $0,001$ tingkat signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dan dengan nilai R^2 yang didapatkan yaitu sebesar $0,621$ atau $62,1\%$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat menjelaskan variabel produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Subiantoro *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya semakin baik kompetensi karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden, diperoleh nilai rata-rata sebesar $4,5$ yang menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi mencakup beberapa aspek, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, termasuk kemampuan bekerja sama dengan pihak lain secara harmonis. Berdasarkan penelitian ini maka PT. ISS Indonesia diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan di bidang kerja sama tim. Meskipun hasilnya tergolong sangat baik, penguatan kompetensi tetap penting agar karyawan dapat menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks.

Tetapi masi didapati karyawan yang masih mengeluh terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan, ditunjukkan dengan nilai rata-rata $4,3$. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa adanya rasa tidak percaya diri, stress, serta mengeluh terhadap beban kerja atau tanggung jawab dikarenakan kompetensi yang rendah. Oleh karena itu PT.ISS Indonesia dapat memperbaiki perilaku karyawan dengan pendekatan personal sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan berdampak pada peningkatan kompetensi agar tercapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga bisa menjadi perusahaan yang *integrated facility service* terbaik di indonesia.

Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari hasil Uji t secara parsial nilai sig untuk Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai sig sebesar $0,018 <$ dari nilai taraf sig $0,05$ dan nilai sig untuk kompetensi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah $0,001 <$ dari nilai taraf sig $0,05$ hal ini menunjukkan pengaruh pelatihan dan kompetensi bersifat positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil Uji F menyatakan bahwa hitung sebesar $70,781$ dengan nilai p-value $0,001$ tingkat signifikan lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan dan Kompetensi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Dilihat dari hasil Uji Koefisien Determinan, nilai R^2 yang didapatkan yaitu sebesar $0,621$ atau $62,1\%$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi dapat menjelaskan variabel produktivitas karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dengan nilai rata-rata $4,53$ bahwa adanya pelatihan yang dilakukan serta kompetensi yang di punya, karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan mereka. Seperti yang dikuatkan oleh pendapat Winoto *et al.*, (2023) bahwa pelatihan yang meningkatkan kompetensi akan berdampak positif pada kinerja, namun tanpa kompetensi yang memadai, pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja. PT. ISS Indonesia disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan kompetensi terbaru.

Tetapi juga didapatkan adanya nilai rata-rata yang rendah yaitu $2,91$ disebabkan kan karyawan terkadang merasa jenuh dengan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tidak terselesaikan atau tidak produktif. Seperti pendapat Gustara *et al.*, (2023) bahwa beban kerja fisik, mental dan sosial yang tinggi menyebabkan kelelahan yang berkepanjangan sehingga membuat produktivitas menurun. Maka disarankan untuk PT. ISS Indonesia agar dapat mengatasi kejenuhan kerja yang dialami karyawan dengan melakukan evaluasi beban kerja, variasi tugas, serta memberikan dukungan mental dan sosial agar visi mejadi perusahaan terbaik di indonesia tercapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT ISS Indonesia area Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan pelatihan yang semakin baik akan berkontribusi pada peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, kompetensi karyawan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki karyawan menjadi faktor kunci dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Secara bersama-sama, pelatihan dan kompetensi berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel tunggal, melainkan merupakan hasil dari integrasi antara peningkatan kemampuan melalui pelatihan dan penguatan kompetensi individu. Oleh karena itu, pengelolaan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan menjadi hal yang krusial dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Pertama, dari aspek akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan metodologis yang lebih beragam serta penerapan pada sektor industri yang berbeda juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Kedua, dalam konteks institusi pendidikan, temuan ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan kurikulum, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Penyesuaian materi pembelajaran dengan kebutuhan industri menjadi penting agar lulusan memiliki kompetensi yang adaptif dan relevan dengan dinamika dunia kerja.

Ketiga, bagi pihak PT ISS Indonesia, disarankan untuk terus mengoptimalkan program pelatihan yang telah berjalan dengan meningkatkan kualitas desain pelatihan serta kompetensi instruktur,

sehingga materi yang disampaikan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Selain itu, pengembangan kompetensi karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai program seperti pelatihan lanjutan, mentoring, dan coaching, baik dalam aspek teknis maupun nonteknis.

Keempat, perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek semangat kerja karyawan yang masih relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Langkah yang dapat dilakukan antara lain melalui evaluasi beban kerja, pemberian variasi tugas, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif, termasuk dukungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyani, N., & Sutrisna, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Berek, A. C., Kristiawati, I., & Kalangi, M. H. E. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transpot. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 61-72.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ferrari, F. (2022). Skills mismatch and change confidence: the impact of training on change recipients' self-efficacy. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 69–90. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0072>
- Gustara, R. A., Amini, A., Octavia, M. D., Astuti, Y. A., & Utami, T. N. (2023). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 7(2), 21–30. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JKPI/article/view/3901>
- Hasibuan, R., Manalu, F. M., Arbiyanti, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Riau Kepulauan, U. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam. *Bening*, 9, 48–58.
- Kadir, N. A., & Miradji, M. A. (2024). Analisis Pelatihan PT ISS Indonesia. *Musyteri*, 7(3).
- Kuswibowo, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/index.vol3>.
- Mangkunegara. (2016). Mangkunegara 2016. In *Kinerja*.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>.
- Pratiwi, R. (2019). Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga Islamic Social Finance. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 86–108. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v3i1.790>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rohmat Taufiq. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2(1), 2–8.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12348>
- Serdamayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(11), 951–952.
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya

Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta : SIE YKPN.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance.* John Wiley & Sons.

Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal of Dedicators Community*, 3(1), 53–61.
<https://doi.org/10.34001/jdc.v3i1.793>

Winoto, H., Wahyoedi, S., & Andre, P. (2023). Peranan kompetensi dalam memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja tenaga penjual. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(4), 921–933.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25394>