
**Pengaruh Pelatihan Dan Sertifikasi Kompetensi Pegawai
Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Sari Multifarm Semarang**

Ahmad Saddam Satria Islam*

Budi Wahono**

M. Khoirul Anwarudin Broto Suharto***

21801081570@unisma.ac.id

Abstract

Employees can show the same performance among each other by increasing knowledge and also deepening experience to maximize the achievement of each individual's performance. This study aims to determine the effect of training and certification competency on employee performance at PT Sido Sari Multifarm Semarang simultaneously and partially, and to find the dominant variable. The type of research used is explanatory research. This research was conducted employee at PT Sido Sari Multifarm Semarang. The time for the research was carried out from March to July 2024. The population in this study were employee at PT Sido Sari Multifarm Semarang, totaling 30 people. While the sample size in this study was 30 respondents. Based on the research results, it is known that simultaneously the variables of training and certification competency affect employee performance at PT Sido Sari Multifarm Semarang. Partially or independently the variables of training and certification competency on employee performance at PT Sido Sari Multifarm Semarang.

Keywords: *Training, Certification Competency, Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan komponen yang esensial, segala aktivitas baik manajerial ataupun operasional di dalam perusahaan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Instrumen lain seperti modal dan mesin tidak akan dapat berjalan dengan baik dan maksimal tanpa adanya keikutsertaan sumber daya manusia yang cakap. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). (Mangkunegara, 2009) dalam jurnal (Setyowati & Haryani, 2016) mengartikan bahwa istilah kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sejalan dengan hal tersebut, agar setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja yang sama antar satu dengan yang lain maka diperlukan pula pengetahuan dan juga pendalaman pengalaman untuk memaksimalkan pencapaian kinerja setiap individu. Dalam hal ini perusahaan melakukan tindakan yang berupa pelatihan serta sertifikasi kepada setiap karyawannya. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat *Survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka

peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

Dalam penelitian ini yang dilakukan pada PT Sido Sari Multifarm Semarang kepada seluruh pegawai dimana parameter penilaian tersebut. Nilai kinerja total yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Dengan harapan agar setiap karyawan dapat memenuhi kinerja dengan maksimal dan tidak ada kesenjangan pengetahuan dan *skill* antar karyawan, dalam hal ini bidang SDM Unit melakukan peningkatan kompetensi karyawan dengan melakukan pelatihan dan sertifikasi. Guna mengetahui efektivitas dari pelatihan dan sertifikasi tersebut maka dibutuhkan evaluasi terhadap proses dan hasil dari program pelatihan dan sertifikasi.

Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui penguasaan peserta didik dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Evaluasi efektifitas mencakup evaluasi terhadap reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dimana pada setiap level tersebut saling berhubungan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul : Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sido Sari Multifarm Semarang.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sido Sari Multifarm Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Sertifikasi kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan sertifikasi kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang..
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

(Nugraha & Kartika, 2020) Pengaruh Pelatihan Pengoprasian Pegawai GI PT PLN Salatiga. Hasil penelitian yaitu peserta merasa sangat puas terhadap pelatihan yang diselenggarakan dan kesenjangan terbesar negatif terdapat pada indikator pemeliharaan proteksi gardu induk, fungsi peralatan pemakaian sendiri dan analisa gangguan awal gardu induk.

(Mulyawati dkk, 2016) Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik pada PT PLN (persero) Area Bali Utara Singaraja, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang diharapkan dari pelaksanaan pelatihan program dasar instalasi listrik.

(Nababan dkk, 2016) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan PT PLN (persero) Area Manado Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kinerja pada PT PLN (persero) Area Manado baik secara pasial maupun simultan.

Tinjauan Teori

Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sitematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015). Dalam jurnal (Veitzhal Rivai, 2019) Pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran yang menyangkut proses memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam amencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan T. Hani Handoko (2011:103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

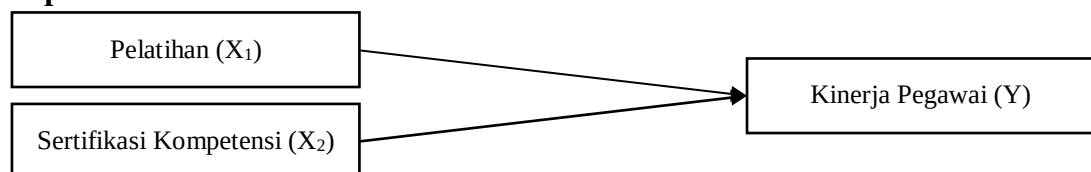
- Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

International Institute for Environment Develpoment (IIED), pengertian sertifikasi adalah Prosedur dimana pihak ketiga memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses atas jasa telah memenuhi standar tertentu, berdasarkan audit yang dilaksanakan dengan prosedur yang disepakati, sesuai dengan (perpres 8/2012), sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi kerja nasional indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus. sehingga sistim sertifikasi ini mempunyai fleksibilitas berharmonisasi dengan berbagai sistem nasional maupun internasional.

Menurut Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) secara umum sertifikasi dibagi menjadi tiga jenis umum sertifikasi yang tercantum dalam urutan tingkat pembangunan dan probabilitas, antara lain:

- Sertifikasi perusahaan atau internal adalah yang dirancang oleh perusahaan atau organisasi untuk kebutuhan internal.
- Sertifikasi Produk-spesifik sertifikasi yang lebih terlibat, dan dimaksudkan untuk dirujuk ke produk di semua aplikasi.
- Sertifikasi profesi dilakukan untuk kompetensi atau keahlian khusus.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Bahwa pelatihan dan sertifikasi kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2 : Bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan mengevaluasi pengaruh pelatihan dan sertifikasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di PT Sido Sari Multifarm Semarang yang beralamat di Jalan Raya Untung Suropati

Kelurahan Bamban Kerep, Ngaliyan Semarang. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juli 2024

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini Populasi yang digunakan adalah pegawai seluruh pegawai PT Sido Sari Multifarm yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka semua populasi bisa dijadikan sampel.

Variabel penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*), antara lain:
 - a. Pelatihan (X_1), yaitu aktifitas yang digunakan untuk menambah keterampilan pegawai.
 - b. Sertifikasi Kompetensi (X_2), yaitu validasi kepada pegawai yang sudah berkompeten dan terampil
2. Variabel Terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, yaitu: Kinerja (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Definisi Oprasional Variabel

Adapun definisi oprasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1)

Merupakan upaya yang dilakukan oleh pelatih yang membuat orang menjadi tahu, Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu: Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan.

2. Sertifikasi Kompetensi (X_2)

Merupakan bukti tertulis bahwa pegawai mempunyai ketrampilan yang memadai. Adapun indikatornya adalah: Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukura nilai atau standart tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kemandirian

Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:137) mendefinisikan data primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pegawai aktif pada PT Sido Sari Multifarm Semarang.

Metode Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2013:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel). Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kesioner yang menggunakan *skala likert*, untuk mengklarifikasi variabel-variabel yang diukur dalam penelitian, Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2020:178) Realibilitas menunjukan pada suatu pengertian instrumen Cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, untuk menentukan suatu instrumen realible atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka penelitian adalah *realible*.

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020:5) Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasinya. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov*, jika nilai p -value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk menggambarkan hubungan linear dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Sertifikasi Kompetensi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai *Variable Inflation Factor (VIF)* ≤ 10 , dan besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai *Tolerance* $\geq 0,1$

6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi dengan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik di atas $\alpha = 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R²* berkisar antara 0 dan 1. Nilai *Adjusted R²* yang semakin mendekati 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik. Sebaliknya, bila nilai *Adjusted R²* menjauh dari 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen kurang baik.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model yang diestimasi layak atau tidak. Maksudnya layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat signifikansi nilai F yang kriteria

pengujiannya seperti *One Way Anova*, yaitu : Apabila nilai signifikansi $< (0,05)$, maka H_a diterima, dan jika nilai signifikansi $> (0,05)$, maka H_a ditolak.

2. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa apabila nilai signifikansi $< (0,05)$, maka H_a diterima, dan jika nilai signifikansi $> (0,05)$, maka H_a ditolak.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	R _{Tabel}	Keterangan
1.	Pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	0,809	0,361	Valid
		X _{1.2}	0,826	0,361	Valid
		X _{1.3}	0,717	0,361	Valid
		X _{1.4}	0,843	0,361	Valid
		X _{1.5}	0,901	0,361	Valid
2.	Sertifikasi Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	0.805	0,361	Valid
		X _{2.2}	0.904	0,361	Valid
		X _{2.3}	0.871	0,361	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.803	0,361	Valid
		Y ₂	0.734	0,361	Valid
		Y ₃	0.879	0,361	Valid
		Y ₄	0,742	0,361	Valid
		Y ₅	0,725	0,361	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 1 yang diketahui bahwa item pada masing-masing variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation (r hitung) yang seluruhnya lebih besar dibanding r tabel.

2. Hasil Uji Reliabilita

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0.877	Reliabel
Sertif Kompetensi (X ₂)	0.824	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.836	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Uji reliabilitas menunjukkan apabila item-item dalam instrument yang dipakai bisa mengukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Berdasarkan dari Tabel 2 dapat diketahui instrument indikator yang dipakai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan bahwa instrument yang dipakai dalam penelitian ini reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang dipakai untuk menguji apakah berdistribusi normal ataupun tidak. Pengujian data memakai kolmogrov smirnov.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Sig.
Pelatihan (X ₁)	0,266	0,000
Sertif Kompetensi (X ₂)	0,233	0,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,248	0,000

Sumber : Data diolah 2024

Pada pengambilan keputusan untuk uji normalitas ialah apabila nilai probabilitas (*Asymp.Sig*) $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan data pada Tabel 3

dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov* untuk Pelatihan (X_1) sebesar 0,266, Sertifikasi Kompetensi (X_2) sebesar 0,233, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,248 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwasanya data telah berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (X_1)	0,444	5.564	Bebas Multikolinearitas
Sertifikasi Kompetensi (X_2)	0,339	6.615	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2024

Pada pengambilan keputusan untuk uji Multikolinearitas ialah model sudah bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 / *VIF* kurang dari 10. Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwasanya nilai tolerance dari variabel pelatihan dan sertifikasi kompetensi mempunyai nilai lebih besar dari 0,1 serta dari kedua variabel bebas tersebut mempunyai *VIF* dibawah 10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Pelatihan (X_1)	0,176
Sertif Kompetensi (X_2)	0,476

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan X_1 adalah 0,176, sementara nilai Sig untuk variabel Sertifikasi Kompetensi adalah 0,476. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,070	0,748		1,915	0,003
Efektifitas	0,689	0,107	0,722	4,843	0,000
Pelatihan	0,378	0,169	0,251	2,824	0,000
R	0,931		F_{hitung}	87,875	
R Square	0,867		Sig.	0,000	
Adjusted R ²	0,857				

Sumber : Data diolah 2024

Dari Tabel 6 menunjukkan hasil uji regresi linier beganda maka dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

$$Y = 1,070 + 0,689 X_1 + 0,378 X_2$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Variabel Pelatihan

X_2 : Variabel sertifikasi kompetensi

Berdasarkan model persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $a = 1,070$ ialah nilai konstanta, artinya estimasi dari kinerja karyawan
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,689 (positif), menjelaskan bahwas apabila variabel pelatihan meningkat , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar

0,689 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Koefisien regresi variabel sertifikasi kompetensi (X_2) sebesar 0,378 (positif), menjelaskan bahwa apabila variabel sertifikasi kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,3788 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

Uji yang digunakan untuk mengetahui adanya tingkat pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 6. Hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan Hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima artinya variabel pelatihan (X_1) dan sertifikasi kompetensi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji t

Uji t dipakai untuk menguji secara parsial ataupun individu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel/ dependen terhadap variabel terikat/ independent. Berdasarkan Tabel 6 Uji t dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hipotesis 2 : pada variabel pelatihan diketahui t hitung sebesar 4,843 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm diterima.
2. Hipotesis 3 : pada variabel sertifikasi kompetensi diketahui mempunyai t hitung sebanyak 2,824 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis 3 yang menduga bahwasanya sertifikasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,931	0,867	0,857	1,05453

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0.857. Hal ini berarti semua variabel independen diantaranya yaitu Pelatihan (X_1) dan Sertifikasi Kompetensi (X_2), mampu menjelaskan secara bersama-sama sebesar 85,7% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sebesar 14,3% sisanya yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang bukan termasuk dalam penelitian.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.
2. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang
3. Sertifikasi Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sido Sari Multifarm Semarang.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu pelatihan, sertifikasi kompetensi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, sehingga apabila penelitian ini juga dilakukan pada tempat lain kemungkinan ditemukan hasil yang berlainan.

Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti berikut ini beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, perlu diperhatikan lagi pada variabel pelatihan yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel sertifikasi kompetensi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.

Referensi

- Andi. P., Herman. S. dan Mansyur. A. M.. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 66-81.
- Dessy. T. dan Wahyu. O. W.. 2013. Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi di Provinsi Banten. *Jurnal Fondasi*. Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Serang Raya. Vol. 1. No. 1.
- Elfrianto. 2016. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*. Dosen FKIP Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. Vol. 2. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kurnia. S. R., et. al.. 2016. Pengaruh Efektifitas Proses Bisnis Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akutansi. *Jurnal Riset Akutansi*. Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia. Vol. 8. No 2.
- Laeli. I. N.. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Mekanik Di PT. Astra Internasional TBK, Toyota Sales Oparation (Auto 2000) Kapuk Branch, Cengkareng, Jakarta Barat. Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.
- Meylisa. T. W., Mieke. R. dan Johny R. E. T.. 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 2. Di akses pada tanggal 18 Februari 2021.
- Nilamsari. N.. 2014. *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif*. Fakultas Ilmu Komunikasi Universita Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Vol. 11. No. 2. Di akses pada tanggal 13 Februari 2021.
- Retno. D.. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Ria. M. M., Christoffel. K., dan Lucky. D.. 2016. *Analisis Pelatihan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado*. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4. No. 2. Di akses pada tanggal 19 Februari 2021.
- Rosaliza. M.. 2015. Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi dalam penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*. Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol. 11. No. 2.
- Sri. A. dan Warianto. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM. *Jurnal OPTIMA*. Vol. 1. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.
- Sri. W.. 2019. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*. No. 1. Di akses pada tanggal 20 Februari 2021.

- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Bandung Alfabeta.
- Sunarmie.. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 1, No. 2.
- Suprpto., Eddy. S. dan Adi. S.. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangata.
- Syamsudin. A.. 2014. Pengembangan Instrumen Evaluasi Non Test (Informal) untuk Menjaring Data Kualitatif Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak*. PGPAUD Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 3. No.1.
- Tedi. H., Akhmad. M. dan Irma. P.. 2016. Kualitas Pelayanan Publik dalam Pembuatan Izin Trayek Oleh Dllaj Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*. Vol. 2. No. 1.

Ahmad Saddam Satria Islam* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M Khoirul ABS*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma