

PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MEDIA FURNITURE PT.PANGGUNG ELEKTRIK CITRABUANA

Agus Wahyudi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

E-mail : agus.wahyudi@stiemahardika.ac.id

Abstract The purpose of this study is to analyze how knowledge, skills, work experience, and behavior influence the productivity of employees in Media Furniture at PT. Panggung Electric Citrabuana, while also determining which of these factors has the greatest effect. The research utilizes descriptive analysis, multiple linear regression, assessment of the instruments, verification of classical assumptions, hypothesis testing (both simultaneous and partial), along with the calculation of correlation and determination coefficients. The results reveal that the factors of competency—knowledge, skills, work experience, and behavior—play a crucial role in boosting employee productivity. This conclusion is reinforced by statistical results indicating that each variable has a p-value of 0.05 or lower, suggesting that all factors positively and significantly impact productivity. Consequently, the original hypothesis has been validated. Among these elements, behavior stands out as the most crucial, as indicated by its highest beta coefficient relative to the other factors. This highlights the importance of behavior in enhancing employee performance, thereby supporting the study's second hypothesis.

Keywords: *Behavior, Skill, Job Productivity*

Abstrak. Tujuan studi ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku memengaruhi produktivitas kerja karyawan Media Furniture di PT. Panggung Electric Citrabuana, sekaligus mengidentifikasi elemen mana yang memiliki dampak paling signifikan. Studi ini menggunakan kajian deskriptif, regresi linier berganda, evaluasi instrumen, validasi asumsi klasik, pengpemeriksaan hipotesis (baik simultan maupun parsial), serta kajian korelasi dan koefisien determinasi. Temuan studi menunjukkan bahwa elemen kompetensi—pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku—berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh temuan statistik yang menunjukkan bahwa setiap peubah memiliki nilai $p \leq 0.05$ atau lebih rendah menunjukkan bahwa semua elemen memengaruhi produktivitas secara positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis awal telah terkonfirmasi. Dari semua faktor ini, perilaku muncul sebagai yang paling penting, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien beta tertinggi dibandingkan dengan peubah lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendukung hipotesis kedua studi ini.

Kata kunci : *Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman kerja, Produktivitas*

1. PENDAHULUAN

Di tengah situasi globalisasi yang semakin kompetitif dan dinamis, setiap perusahaan diharuskan memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan berbagai aktivitasnya.. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, seluruh sumber daya yang dimiliki harus dimanfaatkan secara optimal, khususnya, tenaga kerja merupakan elemen kunci dalam mendukung kelancaran

operasional perusahaan. Di PT Panggung Electric Citrabuana, karyawan menjadi aset penting yang berperan dalam mendukung kelangsungan aktivitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan sistem yang mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja produktif. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang dilihat dari temuan kuantitatif maupun efisiensinya. Produktivitas tinggi menunjukkan temuan kerja maksimal dalam waktu minimal, dan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kompetensi individu, mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku kerja.

Pabrik dengan nama PT Panggung Elektrik Citrabuana berlokasi di Sidoarjo merupakan perusahaan dengan berbagai unit bisnis, salah satunya divisi Media Furniture. Unit ini memproduksi berbagai produk berbasis kayu olahan seperti rak televisi dan lemari. Untuk meningkatkan produktivitas di divisi ini, dibutuhkan karyawan dengan kompetensi yang memadai agar target produksi dapat dicapai secara efisien.

Studi ini membahas dampak dari kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di unit Media Furniture, dengan mengkajian empat aspek kompetensi utama yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku kerja. Harapannya, studi ini bisa membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia melalui pengelolaan kompetensi.

2. METODE STUDI

Studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan sikap atau perilaku pribadi memengaruhi produktivitas karyawan. Informasi untuk studi ini dikumpulkan dari survei yang diisi oleh para peserta. Dari 110 karyawan di departemen Media Furniture PT Panggung Electric Citrabuana, 55 orang dipilih sebagai sampel untuk studi ini. Pengaruh faktor-faktor independen terhadap faktor dependen dianalisis menggunakan pendekatan regresi linier berganda dalam studi ini. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk Windows. Tinjauan tersebut meliputi: (1) memeriksa asumsi standar seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas; dan (2) melakukan analisis regresi linier berganda, yang meliputi penentuan koefisien determinasi (R^2), menjalankan pemeriksaan-t untuk memeriksa signifikansi setiap faktor, dan melakukan pemeriksaan-F untuk mengevaluasi signifikansi semua faktor secara bersamaan.

3. TEMUAN STUDI DAN PEMBAHASAN

Pemeriksaan Validitas

Penilaian validitas dilakukan dengan membandingkan skor dari setiap pertanyaan individual dengan skor agregat dari semua pertanyaan yang digabungkan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah suatu item tertentu sesuai untuk dimasukkan. Penilaian signifikansi dilakukan dengan menggunakan ambang batas 0,05. Suatu item dianggap valid ketika nilai r yang dihitung, yang diperoleh dari keluaran SPSS, melampaui nilai r yang tercantum dalam tabel untuk korelasi item-total yang dikoreksi. Dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $N-2$, nilai r yang ditabulasikan ditetapkan sebesar 0,265. Temuan penilaian validitas yang dilakukan pada lima peubah studi—pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, perilaku, dan produktivitas kerja, yang diukur melalui 18 item pertanyaan—menunjukkan bahwa semua item pernyataan memenuhi kriteria validitas.

Kesimpulan ini didukung oleh metrik korelasi item keseluruhan, yang semuanya melebihi 0,265.

Pemeriksaan Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas keterampilan karyawan menunjukkan temuan positif untuk semua 18 pertanyaan yang dianalisis. Keandalan ini ditunjukkan dengan skor Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Kesimpulan ini menilai reliabilitas semua instrumen yang digunakan dalam studi. Skor reliabilitas spesifik untuk setiap kategori adalah sebagai berikut: Pengetahuan memperoleh skor 0,785; Keterampilan Kerja memperoleh skor 0,841; Pengalaman Kerja memperoleh skor 0,795; Perilaku memperoleh skor 0,749; dan Produktivitas Kerja memperoleh skor 0,819.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status
Pengetahuan (X1)	55	4	0,785	Reliabel
Keterampilan kerja (X2)	55	3	0,841	Reliabel
Pengalaman kerja(X3)	55	4	0,795	Reliabel
Prilaku (X4)	55	4	0,749	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	55	3	0,819	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Kajian Model Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang dikenal sebagai regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis bagaimana satu peubah memengaruhi peubah lainnya. Dalam skenario ini, peubah dependen (Y) dipengaruhi oleh peubah independen (X). Tujuan studi ini adalah untuk menyelidiki korelasi antara peubah independen: pekerjaan, keterampilan (X2), dan pengetahuan (X1), perilaku (X4), dan pengalaman (X3) terhadap peubah dependen produktivitas tenaga kerja (Y). Temuan analisis regresi yang dilakukan menggunakan SPSS for Windows tercantum di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda faktor kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.896	1.403		-.639	.526
x1	.204	.079	.277	2.593	.012
x2	.248	.082	.303	3.036	.004
x3	.147	.068	.221	2.170	.035
x4	.279	.080	.362	3.486	.001

Temuan analisis regresi diilustrasikan dalam grafik di atas, dan persamaan yang sesuai adalah:

$$Y = -0,896 + 0,204X_1 + 0,248X_2 + 0,147X_3 + 0,279X_4 + e$$

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai tetap b_0 adalah -0,896, yang menunjukkan bahwa ketika peubah independen pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku tetap konstan (pada nilai nol), produktivitas kerja karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana, khususnya di divisi Media Furniture, melaporkan nilai -0,896.
2. Faktor pengetahuan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,204, yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) di sektor Furnitur Media. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya pengetahuan, produktivitas karyawan juga cenderung meningkat. Secara lebih sederhana, diproyeksikan bahwa untuk setiap kenaikan satu unit peubah pengetahuan, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,204 unit, dengan syarat semua peubah independen lainnya tetap konstan.
3. Peubah independen, keterampilan (X_2), memiliki nilai 0,248, yang menunjukkan korelasi positif antara keterampilan dan produktivitas kerja karyawan (Y) di unit Media Furniture. Tingkat kompetensi karyawan yang lebih tinggi akan langsung mengtemuankan output yang lebih tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien positif ini. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua peubah lain tetap konstan, kenaikan satu unit pada peubah keterampilan diprediksi akan mengtemuankan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,248 unit.
4. Sementara itu, koefisien regresi untuk peubah pengalaman kerja (X_3) adalah 0,147, yang menunjukkan bahwa memiliki pengalaman kerja juga meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain, produktivitas kerja seorang pekerja biasanya meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja yang dimilikinya. Secara kuantitatif, dengan asumsi semua peubah independen lainnya tetap konstan, kenaikan satu unit pada peubah pengalaman kerja diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,147 unit.
5. Peubah perilaku (X_4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,279, yang menunjukkan hubungan positif antara perubahan peubah perilaku dan peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan (Y) di Media Furniture. Dengan kata lain, dengan asumsi semua peubah lain tetap konstan, peningkatan satu unit pada peubah perilaku akan mengtemuankan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,279 unit.

Pemeriksaan Asumsi Klasik

Model regresi yang sempurna adalah model yang mengikuti standar BLUE, yang berarti merupakan Estimator Linear Tak Bias Terbaik. Karena studi ini bergantung pada data asli, studi ini mungkin menghadapi tantangan terkait asumsi umum seperti autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan distribusi normal. Pelanggaran terhadap asumsi-asumsi ini dapat sangat memengaruhi akurasi model. Oleh karena itu, peninjauan terhadap asumsi-asumsi umum ini dilakukan untuk memperkuat reliabilitas temuan studi.

Pemeriksaan Autokorelasi

Penilaian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan atau asosiasi antara kesalahan yang tersisa untuk jangka waktu tertentu dan kesalahan dari jangka waktu sebelumnya ($t-1$). Jika terdapat hubungan tersebut, hal ini menunjukkan adanya masalah autokorelasi. Model regresi yang efektif tidak boleh menunjukkan autokorelasi. Untuk memeriksa autokorelasi dalam kesalahan regresi, statistik Durbin-Watson digunakan. Skor Durbin-Watson (DW) dapat bervariasi antara 0 dan 4, dengan skor yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Skor DW yang lebih rendah

dari 2 menunjukkan adanya autokorelasi positif. Di sisi lain, skor DW yang lebih besar dari 2 menunjukkan autokorelasi negatif (Gujarati, 2003).

Tabel 2
Nilai Durbin Watson

Durbin Watson	Kesimpulan
DW < 1,383	Menunjukkan adanya autokorelasi
DW antara 1,383 - 1,666	Belum dapat disimpulkan
DW pada kisaran 1,666 - 2,334	Tidak terjadi autokorelasi
DW pada 2,334 - 2,617	Belum dapat ditarik Kesimpulan pasti
DW > 2,617	Ada autokorelasi

Sumber: Gujarati (1993:18)

Nilai Durbin Watson adalah 1,730 menurut data keluaran SPSS untuk janda. Temuannya, angka Durbin Watson adalah 1,730. Menurut Sugiyono, autokorelasi terjadi jika nilai DW lebih besar dari 5. Namun, keluaran SPSS menunjukkan nilai DW sebesar 1,730, yang kurang dari 5, yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Hipotesis Gujarati bahwa nilai DW = 1,730 berada dalam rentang 1,666 hingga 2,334, yang merupakan rentang tanpa autokorelasi, mendukung teori tersebut.

Pemeriksaan Multikolinieritas

Regresi linier berganda digunakan untuk menilai hubungan antara beberapa peubah independen. Model regresi yang efektif harus menunjukkan bahwa peubah-peubah independen tidak berkorelasi satu sama lain. Multikolinearitas ditunjukkan dengan adanya korelasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Wijaya (2009:19), nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) berfungsi sebagai alat untuk mendeteksi multikolinearitas. Jika nilai VIF melebihi 10 dan nilai toleransi di bawah 1, suatu peubah dianggap menunjukkan multikolinearitas. Dalam Priyadi (2008), Sugiyono menunjukkan bahwa suatu peubah menunjukkan multikolinearitas ketika nilai VIF melebihi 5. Informasi yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini digunakan untuk melakukan studi yang bertujuan mengidentifikasi tanda-tanda multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	Nilai VIF
Pengetahuan	0,741	1,350
Keterampilan	0,851	1,174
Pengalaman kerja	0,819	1,220
Prilaku	0,786	1,272

Sumber. Olah Data SPSS

Data dari keempat peubah yang berbeda menunjukkan bahwa nilai toleransi kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam regresi.

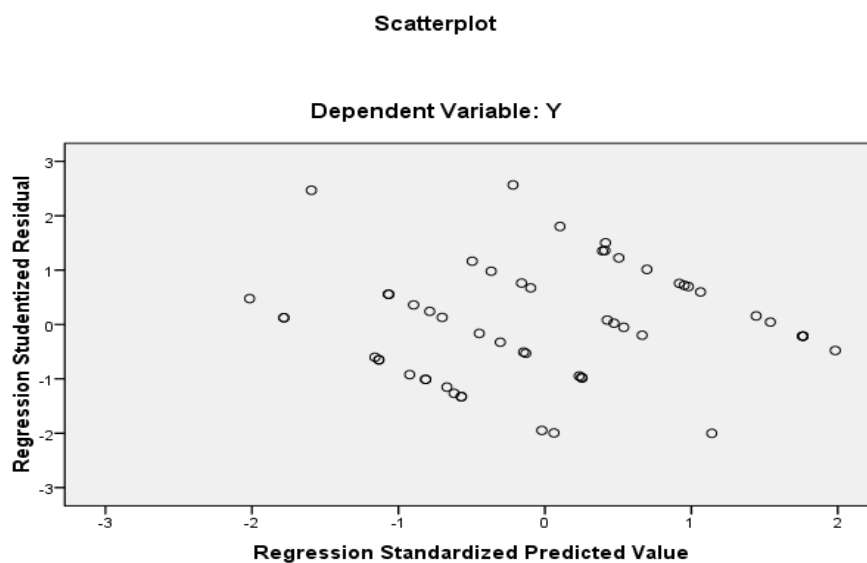
Heteroskedastisitas

Situasi ini menunjukkan adanya variasi varians residual di antara nilai-nilai yang diamati. Untuk menilai apakah model regresi mengalami inkonsistensi akibat variasi varians galat dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, pemeriksaan heteroskedastisitas

dilakukan.

Menurut teori Wijaya sebagaimana dirujuk oleh Sarjono dan Julianita, suatu model regresi dianggap memenuhi kondisi homoskedastisitas ketika varians residual tetap stabil di seluruh pengamatan. Model yang efektif adalah model yang memenuhi persyaratan ini, terutama dalam studi potong lintang yang melibatkan berbagai unit dengan ukuran yang berbeda.

Pendekatan umum untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas melibatkan pengamatan hubungan antara rata-rata peubah dependen dan residualnya. Ketika titik-titik yang diplot pada grafik tidak memiliki pola yang jelas dan tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada sumbu Y, yang menunjukkan nol, hal ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada. Untuk menilai keberadaannya, lihat gambar di bawah ini:



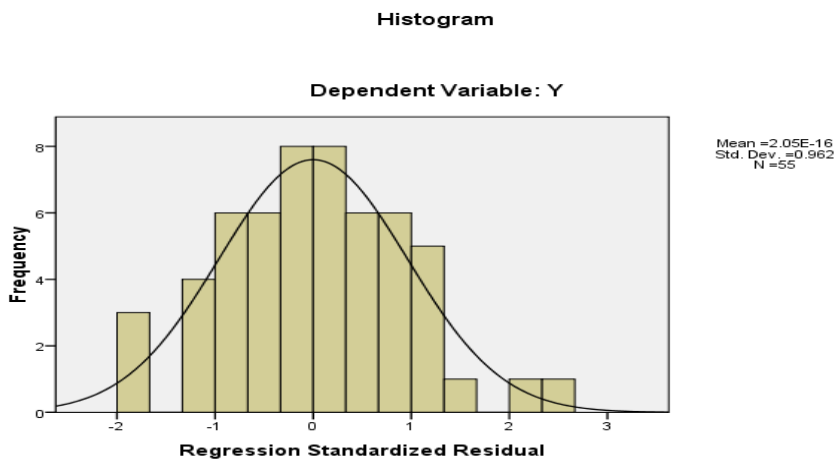
Gambar 1: Plot Residual Versus Predicted

Sumber : Olah Data SPSS

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar luas, baik di atas maupun di bawah titik nol, dengan tata letak yang beragam pada sisi vertikal. Titik-titik tersebut juga ditempatkan di kedua sisi titik nol di sepanjang garis horizontal. Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Pemeriksaan Normalitas

Pemeriksaan normalitas dilakukan untuk menilai apakah distribusi data mengikuti pola normal. Tujuan pemeriksaan ini adalah untuk menilai apakah residual dari suatu model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang tepat ditunjukkan oleh residual yang mendekati distribusi normal. Histogram yang membandingkan peubah dependen dengan residual terstandar (residual terstandar yang digunakan dalam regresi) dapat berfungsi sebagai alat untuk menilai normalitas. Residual terdistribusi normal jika histogram menunjukkan bentuk yang seimbang.



Gambar 2: Histogram antara Peubah Terikat Terhadap Regression Standardized Residual
Sumber: Olah Data SPSS

Temuan pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk meningkatkan identifikasi pemeriksaan normalitas. Agar pemeriksaan ini valid, nilai Kolmogorov-Smirnov yang ditentukan dianggap signifikan jika tingkat signifikansinya lebih rendah dari ambang batas alfa α (0,05). Dalam kondisi ini, hipotesis H1 ditegaskan, dan hipotesis H0 ditolak. Sebaliknya, jika signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov melampaui tingkat alfa α (0,05), maka H1 akan ditolak, dan H0 akan ditegaskan. Berikut adalah ringkasan temuan pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov.

Data terdistribusi normal di bawah H0.

Data biasanya tidak terdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79041473
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.411
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, nilai penting yang diperoleh dari pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov (0,996) lebih tinggi daripada tingkat signifikansi alfa α (0,05), sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Pemeriksaan t Parsial

Untuk mengevaluasi bagaimana masing-masing faktor individual (pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku) memengaruhi produktivitas karyawan pada tingkat keyakinan α tertentu (0,05) dan sejumlah derajat kebebasan (dk) yang telah ditentukan, kami akan menggunakan pemeriksaan-t parsial. Hal ini menunjukkan bahwa pemeriksaan-t akan membantu menentukan apakah terdapat pengaruh spesifik dari faktor-faktor independen terhadap faktor dependen.

Tabel5
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi
Pengetahuan (X1)	2,593	2,0016	0,012
Keterampilan (X2)	3,036	2,0016	0,004
Pengalaman kerja (X3)	2,170	2,0016	0,035
Prilaku (X4)	3,486	2,0016	0,001

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Temuan pemeriksaan parsial (pemeriksaan-t) ditunjukkan secara rinci di bawah ini:

- a. Hubungan antara kinerja kerja (Y) dan bakat (X1) hanya dinilai sebagian. Dengan tingkat signifikansi 0,012, tabel menunjukkan nilai-t hitung sebesar 2,593. Nilai ini lebih besar daripada nilai-t 2,0016, tetapi masih di bawah ambang batas signifikansi 0,05 (α). Hal ini menunjukkan korelasi yang kuat antara produktivitas kerja (Y) dan pengetahuan (X1).
- b. Penilaian produktivitas kerja (Y) terhadap keterampilan (X2) masih kurang. Dengan tingkat signifikansi 0,004, nilai-t terukur sebesar 3,036 pada tabel di atas lebih besar daripada nilai-t 2,0016.
- c. Penilaian pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja kerja (Y) masih terbatas. Tabel menunjukkan nilai t terhitung sebesar 2,170, yang lebih tinggi dari nilai t sebesar 2,0016 dan memiliki tingkat signifikansi 0,035.
- d. Produktivitas kerja dievaluasi melalui empat pemeriksaan perilaku parsial. (Y) Dengan nilai 0,001, nilai t yang dihitung dari tabel di atas adalah $3,486 > t$ tabel 2,0016.

Pemeriksaan F (Simultan)

Untuk mengkaji pengaruh gabungan substansial dari faktor-faktor independen, yang meliputi pengetahuan, keterampilan kerja, pengalaman profesional, dan perilaku terhadap peubah dependen, dilakukan pemeriksaan F (Simultan).

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45,900	4	11,475	17,006	,000(a)
Residual	33,737	50	,675		
Total	79,636	54			

a Predictors: (Constant), pengetahuan,keterampilan,pengalaman,prilaku

b Dependent Variable:produktivitas kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Data menunjukkan bahwa nilai F terhitung kami sebesar 17,006 melebihi nilai F tabulasi sebesar 2,56, sedangkan tingkat signifikansi 0,000 berada di bawah α sebesar 0,05. Akibatnya, peubah independen, terutama pengalaman kerja, pengetahuan, perilaku, dan keterampilan, memiliki efek gabungan dan bermakna terhadap peubah dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Kajian Koefisien Pendefinisi

Koefisien korelasi (R²) diterapkan untuk mengevaluasi bagaimana peubah independen berhubungan dengan peubah dependen. Temuan dari SPSS yang ditunjukkan pada jendela R² mengungkapkan skor 0,759, menandakan hubungan yang kuat dan positif di antara elemen-elemen pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku kinerja. Koefisien korelasi (R²) ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku kinerja menyumbang 57,6% dari keseluruhan efek. Karena beberapa peubah independen dikajian dalam studi ini, nilai R² yang dilaporkan bukanlah R² standar. Sebaliknya, itu adalah R² yang disesuaikan, sering disebut R² yang dimodifikasi, yang diukur sebesar 54,2% (Ghozali, 2006). Data ini dapat ditemukan pada tabel di bawah ini. Lebih lanjut, 47,8% dari perubahan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam studi ini, seperti lingkungan kerja, struktur gaji, tingkat motivasi, dan pencapaian pendidikan.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,759	0,576	0,542	0,82142

Sumber: Olah Data SPSS

PEMBAHASAN

Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk mengkajian temuan studi mengenai dampak karakteristik kompetensi terhadap produktivitas karyawan di Media Furniture, PT. Panggung Electric Citrabuana. Studi ini juga menguraikan peubah-peubah kunci yang memengaruhi kinerja.

1. Bagaimana Pengetahuan Mempengaruhi Produktivitas

Berdasarkan temuan kajian regresi, faktor pengetahuan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja secara signifikan ($\beta = 0,204$; $p = 0,012$). Dari sini, dapat disimpulkan

bahwa seberapa baik pekerja dapat melakukan pekerjaannya berkaitan erat dengan tingkat keterampilan mereka. Kemampuan karyawan untuk memahami proses kerja dan melaksanakan tugas secara lebih efisien dan efektif bergantung pada tingkat pengetahuan mereka.

2. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas

Perubahan keterampilan juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ($\beta = 0,248$; $p = 0,004$). Sementara itu, keterampilan yang memadai membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, akurat, dan hemat waktu. Dengan memiliki keterampilan yang baik, kemungkinan terjadinya kesalahan kerja dapat dikurangi dan penggunaan sumber daya bisa lebih efisien.

3. Pengaruh Pengalaman terhadap Produktivitas

Pengalaman kerja dalam analisa regresi ini juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas ($\beta = 0,147$; $p = 0,035$). Semakin berpengalaman seorang karyawan, semakin mampu mereka menghadapi hambatan kerja dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik. Pengalaman kerja membantu meningkatkan efisiensi dan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.

4. Pengaruh Perilaku terhadap Produktivitas

Perilaku kerja menjadi peubah paling dominan yang memengaruhi produktivitas ($\beta = 0,279$; $p = 0,001$). Sikap kerja seperti disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan inisiatif karyawan sangat berperan dalam mencapai temuan kerja yang baik. Perusahaan perlu mendorong budaya kerja yang positif untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas jangka panjang.

5. KESIMPULAN

Dari temuan studi dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Setiap aspek kompetensi, seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Panggung Electric Citrabuana dalam industri Media Furniture. Hal ini terlihat dari nilai kepentingan masing-masing peubah yang berada di bawah taraf signifikansi alfa. Jika dilihat secara kolektif, komponen kompetensi—pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan perilaku—menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan di divisi tersebut. Bukti kuat hal ini terlihat dari nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel, serta nilai signifikansi yang berada di bawah taraf signifikansi alfa yang ditetapkan untuk kajian.

5.1.SARAN-SARAN

Kepala divisi Media Furniture di PT. Panggung Electric Citrabuana disarankan untuk meningkatkan keterampilan stafnya melalui pelatihan teori dan praktik. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan agar mereka dapat menangani potensi kesulitan kerja di masa mendatang dengan lebih baik.

Berdasarkan temuan bahwa perilaku pribadi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja kerja, perusahaan sebaiknya lebih berinisiatif dalam memotivasi dan memberikan penghargaan kepada karyawannya. Tindakan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mengarah pada kinerja keseluruhan yang lebih baik.

Peneliti selanjutnya sangat dianjurkan untuk meneliti divisi atau departemen lain yang tidak termasuk dalam studi ini, dengan fokus pada subjek yang sama, yaitu PT. Panggung Electric Citrabuana, di divisi atau departemen yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia.
- Darwinanti, 2008, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang, Sumatera Utara*.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai Peubah Mediasi [Studi di PT Glostar Indonesia Sukabumi]. *Jurnal Ilmiah Metansi*,
- Maulana, I., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Syahdan Dwi Asia. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi & Kewirausahaan*.6(2), 132–143.
- Alfianto, A., & Nugroho, M. T. (2024). Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BKN Pusat. *Jurnal Manuhara*, 2(4).
- Dinakhandi, Y. N., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV Zaada UsahaMulia.*JurnalLokawati*,1(6).