

**Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT
Aroma Wangi Indonesia**

Ali Al-fazri¹, Nuniek Dewi Pramanik²
Bisnis Digital, Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia
alialpazrie@gmail.com, ndpdewi0301@gmail.com

ABSTRACT

Examining the relationship between competence and productivity at PT Aroma Wangi Indonesia is the goal of this quantitative research. Thirty workers were selected using a purposive sampling method at random from the respondents inside the organization. We administered tests for normality, linearity, heteroscedasticity, and reliability to our Likert scale surveys, as well as t-tests, reliability analyses, and validity tests, among other statistical procedures, to ensure their data were accurate and reliable. Because the calculated r-value of 9.319 was more than the table r-value of 1.701, with a significance level of 0.000 (< 0.05), the study's findings showed that the independent variable affects the dependent variable. The coefficient of determination test yielded a high R Squared value of 75.6%, lending credence to the hypothesis that competence has a substantial influence on the productivity of PT Aroma Wangi Indonesia personnel. There is a robust relationship between competency and output in the workplace, according to the findings.

Keywords: Competence; Productivity; Employees

ABSTRAK

Mengkaji hubungan kompetensi dengan produktivitas pada PT Aroma Wangi Indonesia menjadi tujuan penelitian kuantitatif ini. Tiga puluh pekerja dipilih menggunakan metode *purposive sampling* secara acak dari kumpulan responden yang ada di dalam organisasi. Kami melakukan uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan reliabilitas pada survei skala Likert kami, serta uji t, analisis reliabilitas, dan uji validitas, serta prosedur statistik lainnya, untuk memastikan datanya akurat dan dapat diandalkan. Karena nilai r hitung sebesar 9,319 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 1,701 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), maka temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Squared yang tinggi yaitu sebesar 75,6% sehingga memperkuat hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan PT Aroma Wangi Indonesia. Berdasarkan temuan ini, terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan *output* di tempat kerja.

Kata kunci: Kompetensi; Produktivitas; Karyawan

PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan memainkan peran penting. Semua orang tahu bahwa peran mereka sangat penting bagi keberhasilan organisasi di masa depan, oleh karena itu hal ini masuk akal. Jika orang-orang yang bekerja di perusahaan tidak dapat bekerja sama dan tidak cukup kompeten untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka tujuan perusahaan tidak akan

tercapai sesuai dengan kemampuan terbaiknya. Orang-orang yang memiliki integritas, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan untuk bekerja keras juga merupakan aset berharga bagi perusahaan mana pun. Perusahaan perlu memastikan karyawannya memiliki sifat-sifat ini agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Peningkatan kapabilitas, karakter, dan kualitas merupakan hasil yang mungkin dicapai dari pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Hal ini masuk akal karena sumber daya manusia suatu perusahaan akan berfungsi secara maksimal bila keterampilan karyawannya sesuai dengan tugas pekerjaannya. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pekerjaan merupakan kompetensi yang sesuai. Kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan keadaan baru sambil mempertahankan kesadaran diri bergantung pada kekuatan karakternya, yang pada gilirannya bergantung pada kebutuhan pemberi kerja.

Saat ini, fokus utama SDM adalah pada tiga isu: (1) menjaga kapabilitas SDM; (2) memanfaatkan SDM untuk memperoleh keunggulan kompetitif; dan (3) menyesuaikan praktik SDM dengan era digital, ketika hampir seluruh operasional dilakukan secara digital. Gaya kepemimpinan, gaji, semangat kerja, kondisi kerja, dan faktor lainnya semuanya berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas.

Menurut Kohler's Dictionary for Accounts (1992:12) dalam (Nuryanto et al., 2017), produktivitas merupakan produk sampingan dari setiap proses manufaktur yang melibatkan setidaknya satu faktor produksi. Indikator khas produktivitas dalam konteks ini adalah rasio output terhadap input. Produktivitas fisik dan produktivitas finansial adalah dua metrik yang digunakan untuk mengevaluasi produktivitas. Dunia usaha sangat mementingkan produktivitas yang tinggi karena hal ini berkaitan langsung dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor masukan utama. Dengan memperhatikan metrik seperti semangat kerja karyawan, pengembangan diri, dan efisiensi, bisnis dapat meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Produktivitas dalam pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi karyawan.

Kompetensi karyawan dapat didefinisikan sebagai seperangkat kualitas yang saling terkait—pengetahuan, sikap, dan kemampuan—yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik; dapat diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan; dan hal ini ditingkatkan melalui pengembangan dan pelatihan profesional berkelanjutan (Ramdhan & Abubakar, 2018) Berdasarkan temuan penelitian ini, kompetensi mempengaruhi produktivitas pekerjaan melalui ukuran pengetahuan, kemampuan, dan perilaku.

Penelitian ini dilakukan di PT Aroma Wangi Indonesia, sebuah perusahaan pertanian yang didirikan pada tahun 2020. Usaha ini mengolah minyak serai menjadi barang jadi dengan mengolah komponen-komponen penting alamnya. Dengan mengendalikan tanaman minyak serai wangi organik dan fasilitas pemurnian di kepulauan Bangka-Belitung, Aroma Wangi ahli dalam membuat berbagai macam turunan minyak serai wangi. Pasar Bangka-Belitung menjadi fokus PT Aroma Wangi Indonesia saat ini seiring ekspansi perusahaan ke wilayah Jawa Barat. Temuan bisnis ini di 358 Jl. Stania, Kota Pangkalpinang, Kep. Prov Bangka Belitung

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Ramdhan & Abubakar, 2018). Demikian pula, individu yang kompeten menyebabkan peningkatan tingkat produktivitas kerja, yang menguntungkan perusahaan (Nuryanto et al., 2017). Mencapai tujuan Anda menjadi lebih mudah dan cepat. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja dalam pekerjaan (Pramanik, 2019).

Mencari tahu bagaimana kompetensi—yang didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan indikator perilaku—mempengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah tujuan utama penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, penting untuk menjadikan pelatihan dan pendidikan sebagai prioritas utama.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Seseorang dapat dikatakan berkompeten apabila mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tingkat yang tinggi. Hal ini tidak hanya mencakup memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, namun juga memiliki sikap yang benar terhadap pekerjaan mereka. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai "keadaan memiliki informasi, keterampilan, dan disposisi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan secara efektif" (Kitta et al., 2023). Robbins (2008) lebih jauh mengenai konsep kompetensi dengan mengatakan bahwa merupakan "kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik" (Eksan, 2020). Kompetensi didefinisikan sebagai kepemilikan informasi, keterampilan, dan etos kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan seseorang secara memadai.

Dalam (Ramadhania & Novianty, 2020) dikatakan bahwa setiap orang mempunyai seperangkat karakteristik kompetensi yang mendasar, meliputi kualitas, motivasi, konsep diri intrinsik, pengetahuan, dan kemampuan (Moeheriono, 2014). Bukti seperti ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan kualitas bawaan seorang individu yang dapat diukur dari seberapa baik ia melakukan pekerjaannya. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, kata Zwell (2010) dalam (Eksan, 2020). Berikut beberapa faktornya:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik pribadi
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual

Wibowo (2011) mencantumkan hal-hal berikut sebagai penanda kompetensi kerja:

1. Pengetahuan, yang diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tugas yang berkaitan dengan fungsi pekerjaan seseorang.
2. Keahlian adalah seperangkat kompetensi yang penting bagi setiap karyawan agar berhasil menyelesaikan tugas pekerjaannya.
3. Perilaku karyawan didefinisikan sebagai standar yang terus-menerus dipenuhi oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan ketentuan.

Produktivitas kerja

Produktivitas pekerja, dalam definisi terluasnya, adalah jumlah dan kualitas produksi mereka yang secara efisien memenuhi kriteria yang ditetapkan. Sikap yang berpikir bahwa setiap hari memberikan prospek yang lebih baik dan bahwa hari esok harus lebih baik lagi adalah definisi lain dari produktivitas di tempat kerja. Menurut Sunyoto (2012) dalam (Yuliandari et al., 2018), produktivitas kerja diartikan sebagai penjumlahan input dan output suatu perusahaan, serta fungsi stafnya per satuan waktu. Kita mengatakan bahwa karyawan produktif ketika keseluruhan output mereka diukur berdasarkan waktu dan jumlah sumber daya yang digunakan. Diperlukan suatu indikator untuk menilai produktivitas kerja, khususnya seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011):

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan benar sangatlah penting. Pekerja yang kompeten dan profesional dalam pendekatannya tidak akan kesulitan menyelesaikan tugas yang ada.

2. Peningkatan Hasil

Upaya untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja sangatlah penting. Baik pihak yang melakukan upaya tersebut maupun pihak yang memperoleh manfaat dari upaya tersebut akan memperoleh hasil yang positif.

3. Semangat Kerja

Jika pekerjaan Anda memberi Anda kegembiraan, Anda akan selalu mencari cara untuk meningkatkan diri.

4. Pengembangan Diri

Cara memperbaiki diri adalah dengan menghadapi tantangan, menaklukkannya, dan kemudian melampaui ekspektasi diri sendiri.

5. Mutu

Memeriksa kualitas output pekerja adalah salah satu pendekatan untuk mengukur efisiensi mereka.

6. Efisiensi

Melihat rasio output terhadap input merupakan salah satu pendekatan untuk mengevaluasi efisiensi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi: tingkat otomatisasi fasilitas fisik perusahaan; desain dan pengaturan tugas; motivasi dan kemampuan masyarakat; dan program kompensasi dan insentif (Handoko, 2000).

Manfaat Produktivitas Kerja

Dalam (Pasaribu & Anshori, 2021), David Summanth menguraikan keunggulan produktivitas sebagai berikut:

1. Organisasi menilai efektivitas sumber daya manusia di bidang manufaktur.
2. Pengukuran produktivitas jangka pendek dan jangka panjang untuk sistem perencanaan sumber daya disediakan.
3. Tingkat efisiensi di masa depan ditargetkan dengan menggunakan hasil.

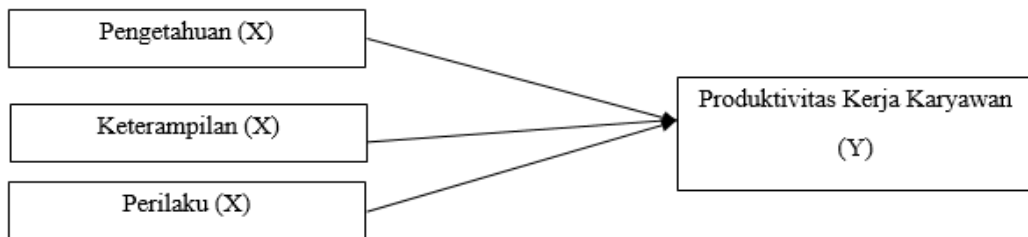
Hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja

Setiap orang mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, dan dari sinilah muncul gagasan tentang kompetensi. Tujuannya adalah untuk mengetahui apa yang orang-orang kuasai, kemudian menjadi lebih baik dalam hal itu, sehingga mereka bisa menjadi seproduktif mungkin di tempat kerja. Kapasitas usaha secara keseluruhan sebagian besar bergantung pada kemampuan masing-masing anggotanya. Kunci keberhasilan perusahaan adalah membuat setiap orang melakukan pekerjaan terbaiknya sesuai dengan tanggung jawab dan keterampilan khusus mereka. Dengan kata lain, pekerja produktif dapat mempertahankan konsistensi dalam output mereka terlepas dari tingkat ketidakpastian lingkungan, dan mereka dapat melakukannya tanpa mengganggu pekerjaan rekan kerja mereka. Mencapai kinerja luar biasa bergantung pada kepemilikan tingkat keahlian yang tepat. Untuk mencapai tingkat kesempurnaan ini, sangat penting untuk memiliki landasan kokoh yang terlihat dalam seluruh prosedur perusahaan.

Oleh karena itu, produktivitas karyawan suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi tersebut. Pada gilirannya, sejauh mana kompetensi seorang karyawan mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas mereka dalam pekerjaan. Tingkat produksi yang lebih besar dimungkinkan bila pekerjanya kompeten.

Kerangka Pemikiran

Disediakan pernyataan lugas tentang kerangka pemikiran yang diharapkan dapat mencirikan topik kajian dan identifikasi guna memusatkan penyediaan dan pengolahan data. Ini adalah garis besar strategi penelitian peneliti.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual terlampir menggambarkan bagaimana faktor kompetensi (X) yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan perilaku mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Untuk meningkatkan output

karyawan, bisnis harus fokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kompetensi termasuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Peningkatan produktivitas dapat menjadi hal yang besar bagi dunia usaha jika mereka berinvestasi pada kemampuan yang tepat.

Hipotesis penelitian

H0 : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H1 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan rumah bagi PT. Aroma Wangi Indonesia, tempat penelitian dilakukan. Pada tanggal 1 Desember 2023 sampai dengan 31 Januari 2024 akan dilakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif untuk menyelidiki demografi dan sampel pada khususnya. Pengumpulan data terdiri dari penggunaan peralatan penelitian (Sugiyono, 2018).

Populasi dan sample penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), peneliti membuat penilaian terhadap suatu populasi berdasarkan ciri-ciri benda tersebut. Anggota staf kantor PT Aroma Wangi Indonesia adalah subjek penelitian ini. Ukuran sampel penelitian yang berkisar antara tiga puluh hingga lima ratus harus dipertimbangkan dengan cermat, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018) dalam (Fadilah et al., 2023). Baik ukuran maupun komposisi populasi tercermin dalam sampel. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan sampel yang representatif ketika mempelajari populasi (Sugiyono, 2021). Tiga puluh sampel digunakan dalam penyelidikan ini, yang sama dengan jumlah responden. Tiga puluh peserta dipilih untuk penelitian ini karena:

- a. Lokasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh PT Aroma Wangi Indonesia, dimana perusahaan tersebut berada.
- b. Ada batasan waktu yang ketat untuk penyelidikan ini. Untuk memastikan sampel yang dikumpulkan mewakili masyarakat yang bersangkutan, peneliti menggunakan prosedur *purposive sampling*. Pekerja di PT Aroma Wangi Indonesia menjadi sampel penelitian ini.

Jenis Sumber Data

Hasil akhir dari metode pengumpulan data ditentukan oleh sistem pengolahan data penelitian, yang meliputi:

1. Informasi Tangan Pertama Tujuan pengumpulan data primer adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian (Danang Sunyoto, 2013). Kuesioner yang dibagikan di lokasi penelitian berisi data aktual yang dikumpulkan dari lapangan.
2. Data berasal dari sumber sekunder yaitu di dalam catatan informasi organisasi itu sendiri (Danang Sunyoto, 2013). Para sarjana mengambil data

sekunder ini dari database publik. Semua data primer didukung oleh data sekunder ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi, penulis menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Salah satu cara untuk mendapatkan banyak informasi adalah melalui kuesioner (Ismail & AlBahri, 2019). Beragam pertanyaan tertulis terstruktur berkaitan dengan variabel yang diteliti diberikan kepada responden (Muchlis et al., 2019). Anggota staf PT Aroma Wangi Indonesia diberikan survei untuk diisi. Survei Google Formulir sudah tersedia dan telah disebarluaskan melalui Instagram dan WhatsApp.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas menjadi tolak ukur untuk menilai ketergantungan kuesioner yang dikembangkan. Nilai r hitung harus lebih tinggi dari r tabel agar kuesioner dianggap asli. Sebaliknya kuesioner dianggap tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel. Data tiga puluh individu dianalisis menggunakan ambang batas signifikansi 5% (atau 0,05).

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | R Hitung | R Table | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| X1 | 0,734 | 0,361 | Valid |
| X2 | 0,673 | 0,361 | Valid |
| X3 | 0,770 | 0,361 | Valid |
| X4 | 0,762 | 0,361 | Valid |
| X5 | 0,784 | 0,361 | Valid |
| X6 | 0,533 | 0,361 | Valid |
| X7 | 0,712 | 0,361 | Valid |
| X8 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| X9 | 0,878 | 0,361 | Valid |
| X10 | 0,826 | 0,361 | Valid |
| X11 | 0,765 | 0,361 | Valid |
| X12 | 0,861 | 0,361 | Valid |
| X13 | 0,524 | 0,361 | Valid |
| X14 | 0,843 | 0,361 | Valid |
| X15 | 0,688 | 0,361 | Valid |
| Y1 | 0,788 | 0,361 | Valid |
| Y2 | 0,700 | 0,361 | Valid |
| Y3 | 0,592 | 0,361 | Valid |
| Y4 | 0,877 | 0,361 | Valid |
| Y5 | 0,701 | 0,361 | Valid |
| Y6 | 0,848 | 0,361 | Valid |
| Y7 | 0,831 | 0,361 | Valid |
| Y8 | 0,571 | 0,361 | Valid |
| Y9 | 0,568 | 0,361 | Valid |
| Y10 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| Y11 | 0,772 | 0,361 | Valid |
| Y12 | 0,829 | 0,361 | Valid |
| Y13 | 0,655 | 0,361 | Valid |
| Y14 | 0,621 | 0,361 | Valid |
| Y15 | 0,679 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

Data dalam tabel ini mendukung kesimpulan bahwa pernyataan tersebut benar dalam segala hal. Nilai r yang dihitung untuk semua pernyataan yang melibatkan X dan Y lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang diberikan mempunyai pertanyaan yang valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini melibatkan penerapan rumus Alpha Cronbach pada alat ukur penelitian. Jika skor Cronbach Alpha suatu variabel lebih dari 0,7 maka dianggap dapat diandalkan. Sebaliknya, suatu variabel mungkin dianggap tidak dapat dipercaya jika angka Cronbach Alpha kurang dari 0,7.

Tabel 2. Uji Realiabilitas

| Variabel | Batas Reliabel | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|----------------|------------------|
| Kompetensi (X) | 0,70 | 0,950 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,70 | 0,940 |

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950 lebih dari 0,7 ditunjukkan oleh variabel layanan digital pada tabel ini. Selain itu, variabel kepuasan pelanggan lebih stabil dibandingkan rata-rata, dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,940. Oleh karena itu, reliabilitas seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat disimpulkan.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Jika data yang dikumpulkan seharusnya mengikuti distribusi normal, maka uji normalitas akan mengetahui. Jika tidak ada tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka nilai sisa tidak terdistribusi normal; sebaliknya, nilai yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai sisa tidak mengikuti distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 29.

Tabel 3. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,63296826 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,134 |
| | Positive | 0,099 |
| | Negative | -0,134 |
| Test Statistic | | 0,134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | 0,178 |

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

Kita dapat menyimpulkan bahwa nilai residu dari tabel di atas mengikuti distribusi normal karena uji normalitas menghasilkan hasil signifikan sebesar 0,178 > 0,05.

Uji F

Memverifikasi pengaruh kumulatif seluruh faktor independen terhadap variabel dependen adalah tujuan dari uji F. Di sini kami memeriksa apakah model regresi kami dapat diandalkan.

Tabel 4. Linearitas

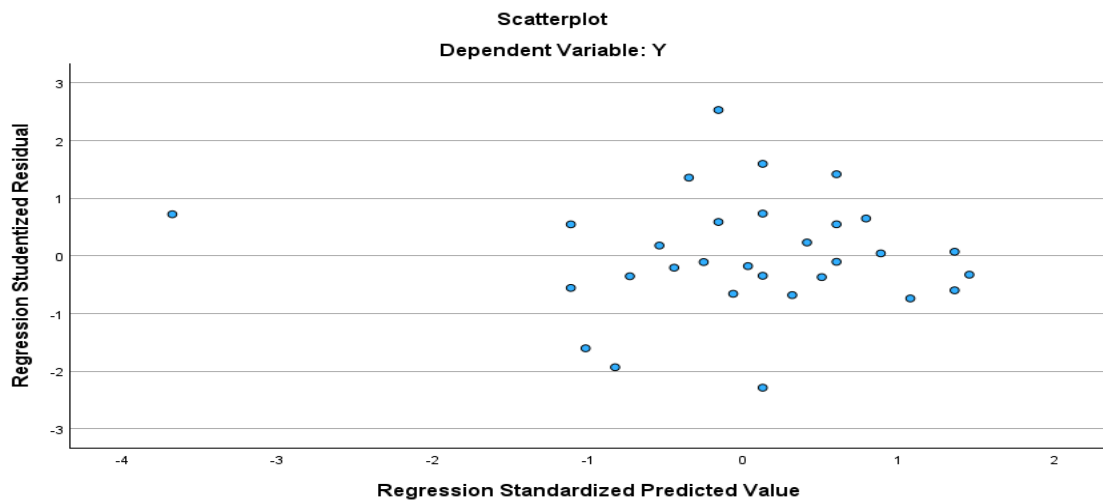
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 1930,733 | 1 | 1930,733 | 86,849 | <.001 ^b |
| Residual | 622,467 | 28 | 22,231 | | |
| Total | 2553,200 | 29 | | | |

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

Statistik F sebesar 86,849 > 4,196 dianggap signifikan secara statistik. Hasil dari penelitian diatas membuktikan bahwa kedua variabel kompetensi (X) dan produktivitas kerja (Y) berhubungan positif satu sama lain.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa dalam melakukan regresi harus dicari tanda-tanda heteroskedastisitas, seperti perbedaan varian dan residu, dari kumpulan data yang berbeda. jika titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah sumbu Y nol dan tidak terlihat pola yang terlihat, maka pengujian tersebut dianggap efektif untuk menentukan apakah grafik sebar menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

Titik-titik pada gambar terlampir tidak berkumpul di satu tempat; sebaliknya, mereka tersebar di atas dan di bawah nilai sumbu Y 0, dan penyebarannya tidak memberikan pola atau gambar yang jelas. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji t

Dengan menggunakan uji t, seseorang dapat memverifikasi apakah suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan, jika demikian, besarnya pengaruh tersebut dengan memeriksa setiap koefisien regresi.

Tabel 5. Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14,316 | 5,040 | | 2,840 | 0,008 |
| Kompetensi | 0,775 | 0,083 | 0,870 | 9,319 | 0,000 |

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

Melihat tabel diatas terlihat nilai estimasi t 9,319 > 1,701 dan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mendukung hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji R

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui kekuatan penjelas suatu model terhadap variabel terikat. Dengan skor R Squared yang rendah, variabel X tidak dapat dianggap sebagai prediktor kuat terhadap variabel Y.

Tabel 6. Uji R

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,870 ^a | ,756 | ,747 | 4,715 |

Sumber: Data diolah di Software SPSS 29

R Squared adalah 0,756 menurut data di atas. Angka tersebut berada dalam kisaran nilai yang menurut kategorisasinya menunjukkan tingkat keterkaitan yang tinggi. Artinya, layanan digital (X) menyumbang 75,6% varian kepuasan pelanggan (Y), dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompetensi staf di PT Aroma Wangi Indonesia berpengaruh terhadap output, sesuai dengan presentasi dan temuan tes penelitian. Nilai t hitung sebesar 9,319 > 1,701, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,701, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, keduanya ditemukan melalui uji- t . H_0 ditolak dan Hipotesis 1 diterima. Selanjutnya H_1 menyatakan X (kompetensi) dan Y (produktivitas kerja) berhubungan positif dan signifikan secara statistik. Nilai R-squared sebesar 0,756 atau 75,6% ditunjukkan melalui uji koefisien determinasi. X mempunyai dampak sebesar 75,6% terhadap Y, variabel produksi lapangan kerja. Penelitian di atas menyatakan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) berdasarkan hasil tes.

Saran

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting bagi PT Aroma Wangi Indonesia untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, demikian pembahasan dan kesimpulan penelitian ini. Ada beberapa rekomendasi yang dipaparkan penulis, antara lain:

1. Bagi perusahaan adalah dengan sering mengadakan pelatihan atau seminar agar pekerja dapat mengasah kemampuan teknisnya di bidang tertentu dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Aroma Wangi Indonesia.
2. Bagi karyawan sarannya adalah mengikuti pelatihan komunikasi, membaca literature yang relevan, atau meminta dan bertindak berdasarkan kritik yang membangun dari rekan kerja dan atasan.

3. Untuk peneliti selanjutnya pikirkan untuk melakukan studi lebih lanjut yang memusatkan perhatian pada variabel tertentu jika hal tersebut menggugah rasa ingin tahu Anda atau tampaknya memengaruhi temuan Anda.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi* (Cet. 1). Bandung : Refika Aditama.
- Eksan, F. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU , TBK CIBUBUR. *Jurnal Ekonomi dan Industri* 21(2), 8–20. <http://dx.doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>.
- Fadilah, S. A., Dewi Pramanik, N., Piksi, P., & Bandung, G. (2023). Pengaruh Layanan Digital BNI Self Service Passbook Printer terhadap Kepuasan Nasabah di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3388–3398. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2079>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusi*. Ed. 2., Ce. Yogyakarta: BPFE.
- Ismail, I., & AlBahri, F. P. (2019). Perancangan E-Kuisisioner menggunakan CodeIgniter dan React-Js sebagai Tools Pendukung Penelitian. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 3(2), 337. <https://doi.org/10.30645/j-sakti.v3i2.152>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ed. revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muchlis, M., Christian, A., & Sari, M. P. (2019). Kuesioner Online Sebagai Media Feedback Terhadap Pelayanan Akademik pada STMIK Prabumulih. *Eksplora Informatika*, 8(2), 149–157. <https://doi.org/10.30864/eksplora.v8i2.215>
- Nuryanto, Enggok, M. S., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Administratus –Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 83–96. <https://doi.org/10.56662/administratus.v1i1.16>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v4i3.193>
- Pramanik, N. D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap

Kinerja Karyawan pada bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1–9.

Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 807–813. <https://doi.org/10.52062/jaked.v18i1.3039>

Ramadhan, R., & Abubakar, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung the Influence of Employee Competency To Productivity Employees of Health Bandung Office. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <http://dx.doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta,

Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Ed. 1, cet. Jakarta : Kencana.

Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Ed. 3, ce. Jakarta : Rajawali Pers.

Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. 4(2), 114–120. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22003>