

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT XYZ Otomotif Karawang

Ersa Mayang Sari¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.ersasari@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,
floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of competence and work environment on employee productivity at PT. XYZ Automotive Karawang, located in Karawang International Industrial City, either partially or simultaneously. The method applied is a quantitative method with 35 employees from the production department of PT. XYZ Automotive Karawang as the research sample, was selected using the saturated sampling method. The analysis uses a multiple linear regression model, and the F test and t test use a significance level of 5%. The research results show that there is a partial influence of competence on the productivity of PT employees. XYZ Automotive Karawang, with Ttable value (4,555 > 1,690 or Tcount > Ttable). However, there was no significant partial effect of the work environment on work productivity (0.025 < 1.690 or Tcount < Ttable). However, there is a simultaneous influence between the work environment and competence on work productivity, indicated by the high F value, namely 12,553 > 4,26. The influence of competency and work environment on PT employee productivity. XYZ Automotive Karawang was 0.440 or 44%, while the remaining 0.560 or 56% was influenced by additional variables not covered in this research.

Keywords: Competence, Work Environment, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang, yang terletak di Karawang International Industrial City, baik sebagian maupun bersamaan. Metode yang diterapkan adalah metode kuantitatif dengan 35 karyawan dari departemen produksi PT. XYZ Otomotif Karawang sebagai sampel penelitian, yang dipilih menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Analisis menggunakan model regresi linear berganda, serta uji F maupun uji t menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh parsial dari kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ Otomotif Karawang, dengan nilai Ttabel (4,555 > 1,690 atau Thitung > Ttabel). Namun, tidak ditemukan pengaruh parsial yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (0,025 < 1,690 atau Thitung < Ttabel). Meskipun demikian, terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai F yang tinggi, yaitu 12,553 > 4,26. Pengaruh dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ Otomotif Karawang sebesar 0.440 atau 44%, sedangkan sisanya sebesar 0.560 atau 56% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat berkontribusi dalam hal kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Ketika sebuah perusahaan mampu mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkan, maka perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai maju, karena hal tersebut menandakan bahwa sumber daya manusia (SDM) mampu mengoptimalkan pekerjaannya. Perusahaan benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dalam konteks aktivitas produksi, dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk memastikan kegiatan ini berfungsi dengan lancar (Damastara & Sitohang, 2020).

Seberapa baik sumber daya diatur dan digunakan untuk mendapatkan hasil terbaik diukur dengan produktivitas (Enjang Suherman & Suroso, 2022). Jumlah tenaga kerja dalam sebuah perusahaan seharusnya mampu menciptakan hasil produktivitas kerja yang maksimal guna mendukung pendapatan perusahaan dan berdampak positif bagi keseluruhan perusahaan. Efisiensi kerja harus dicapai oleh tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang besar. Tenaga kerja dianggap produktif jika mampu menghasilkan produksi dengan kuantitas yang tinggi dan kualitas yang memenuhi standar, sehingga produk dapat dianggap berkualitas (Eksan & Dharmawan, 2020).

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ Otomotif Karawang, sebuah perusahaan manufaktur otomotif yang fokus pada produksi *sparepart* kendaraan bermotor. Agar bisnis berhasil dalam menghadapi persaingan pasar, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kompetensi yang kuat. Kompetensi ini sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja karyawan. Untuk menganalisis fenomena produktivitas kerja karyawan, data yang diperlukan disajikan dalam bentuk catatan kualitas hasil produksi di PT XYZ Otomotif Karawang.

Tabel 1. Quality Record part not good di produksi PT. XYZ Otomotif Karawang

| Quality Record part NG di Produksi | |
|------------------------------------|----------------|
| Bulan | Akumulasi % NG |
| April | 8.68% |
| Mei | 9.06% |
| Juni | 9.92% |
| Juli | 10.30% |
| Agustus | 16.22% |
| September | 19.08% |
| Oktober | 26.71% |

Sumber: PT. XYZ Otomotif Karawang

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa dari bulan April 2023 hingga Oktober 2023, PT. XYZ Otomotif Karawang memiliki catatan kualitas hasil produksi yang belum optimal. Masih terjadi peningkatan dalam hasil produksi dengan barang *not good*, yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM)

dengan keterampilan yang sangat baik dan tempat kerja yang stabil diperlukan untuk mencegah konsekuensi dari produk yang tidak memenuhi persyaratan.

Seorang pekerja yang ahli dalam bidangnya dan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan visi perusahaan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, berbeda dengan hasil yang mungkin didapat dari pekerja yang kurang berkompeten. Dengan pengetahuan yang mendalam, pendidikan yang baik, dan kemampuan yang terampil, seorang pekerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan produktif. (Kusumawardana et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh (Setiarlan et al., 2022) dan (Eka Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) semakin mendukung hal tersebut yang menunjukkan dampak positif kompetensi terhadap produktivitas kerja. Namun, itu tidak sama dengan hasil eksplorasi (Syamsuri, 2019) yang tidak menunjukkan hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja.

Saat mengelola sumber daya manusia (SDM), penting untuk mempertimbangkan variabel pendukung seperti lingkungan tempat kerja serta kemampuan. Komponen penting dari aktivitas pekerjaan seseorang adalah lingkungan kerja mereka, yang mencakup ruang kerja fisik dan non fisik. (Amalia & Indratono, 2018). Jika suasana lingkungan kerja mampu menciptakan kenyamanan dan ketenangan, hal ini dapat menciptakan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Pekerja dapat beraktivitas tanpa hambatan dalam lingkungan yang nyaman. Hasilnya tersebut sesuai dengan temuan penelitian (Fathussyadah & Ardiansyah, 2020) yang menunjukkan dampak signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Dua karakteristik yang memiliki dampak substansial terhadap produktivitas di tempat kerja adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Ketika seseorang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam menjalankan tugasnya. Kurangnya kemampuan yang diperlukan dapat menyulitkan seseorang untuk berfungsi dengan baik. Di sisi lain, karyawan yang melakukan aktivitas produksi di lingkungan yang memadai lebih cenderung merasa bertanggung jawab dan percaya diri, yang meningkatkan produktivitas. Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif beserta signifikan terhadap produktivitas karyawan, menurut penelitian (Jannah & Septayuda, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian mengenai dampak kompetensi serta lingkungan kerja atas produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang menjadi topik yang menarik untuk diselidiki lebih lanjut. Berikut adalah rumusan masalah yang dapat digunakan:

1. Bagaimana pengaruh parsial kompetensi karyawan akan produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang?
2. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja akan produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang?
3. Bagaimana pengaruh simultan kompetensi dan lingkungan kerja akan produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang?

Rumusan masalah di atas akan membantu dalam memandu penelitian yang bertujuan untuk menentukan kontribusi relatif kompetensi karyawan dan

lingkungan kerja atas produktivitas kerja di PT. XYZ Otomotif Karawang. Dilakukannya penelitian ini untuk menjelaskan beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja dalam kaitannya dengan industri otomotif.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Menurut Sutrisno, kompetensi adalah hal yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan sebuah perusahaan, seperti perubahan yang signifikan, munculnya masalah yang sangat dinamis dan rumit, bersama dengan kekhawatiran masa depan mengenai pengaturan kehidupan masyarakat. Untuk mengukur sebuah kemampuan yang ada pada diri pegawai, terdapat beberapa indikator-indikator kompetensi yaitu: pengetahuan; keterampilan; dan sikap. (Kusumawardana et al., 2023)

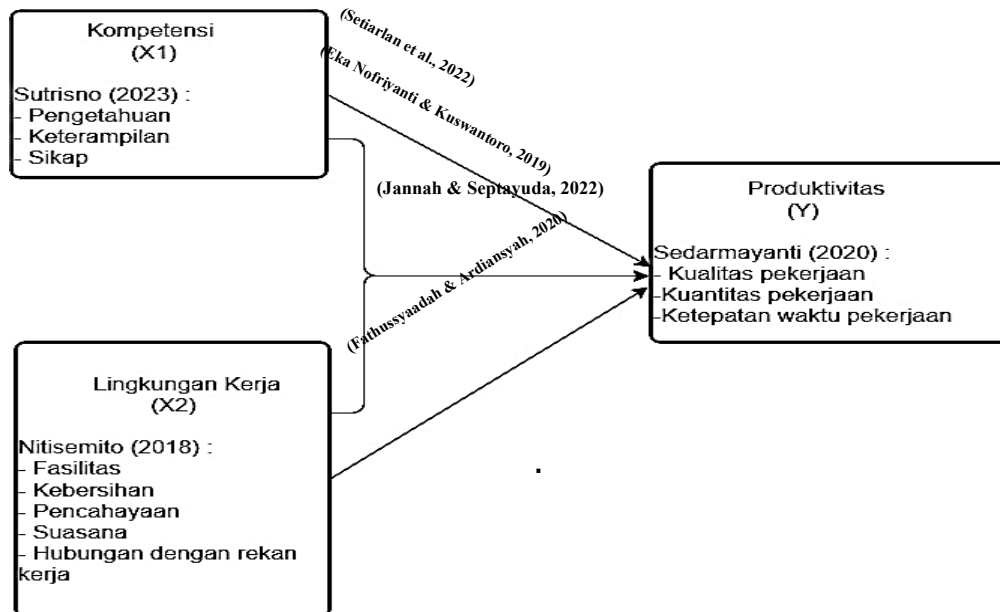
Lingkungan Kerja

Nitisemito mengemukakan hal – hal yang terdapat di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerja, yang dapat berupa fisik atau non-fisik. Keadaan fisik tempat kerja, termasuk alat dan fasilitas yang digunakan, disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Hubungan dengan rekan kerja, manajer, dan bawahan merupakan lingkungan kerja non-fisik yang dimaksud. Indikator lingkungan mencakup hal-hal seperti lingkungan kerja, pencahayaan, kebersihan, hubungan di antara rekan kerja, serta fasilitas dan alat bantu di tempat kerja (Amalia & Indratono, 2018).

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti menegaskan bahwa Membandingkan hasil dengan total daya atau faktor produksi yang digunakan adalah proses umum untuk menentukan produktivitas. Proses membandingkan hasil dengan jumlah tenaga kerja, waktu yang diperlukan, atau barang serta jasa yang bisa dihasilkan oleh individu, kelompok, atau tenaga kerja dengan jumlah waktu tertentu dikenal sebagai produktivitas kerja. Adapun beberapa indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti adalah : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu pekerjaan (Sedarmayanti et al., 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Pola kerangka pemikiran variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

HIPOTESIS

1. Ditemukan pengaruh parsial kompetensi karyawan akan produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang
2. Ditemukan pengaruh parsial lingkungan kerja akan produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang
3. Ditemukan pengaruh simultan kompetensi dan lingkungan kerja akan produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Otomotif Karawang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan metodologi penelitian verifikatif kuantitatif. Target populasi terdiri dari 35 pekerja pabrik di PT. XYZ Automotive Karawang. Sampling jenuh yang menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel penelitian merupakan strategi pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini.

Sugiyono menjelaskan bahwa menggunakan semua individu dari suatu populasi sebagai sampel dikenal sebagai sampling jenuh. Dengan menggunakan metode ini, semua pekerja di departemen produksi PT. XYZ Otomotif Karawang akan menjadi subjek penelitian, sehingga akan memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kompetensi dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja di dalam perusahaan tersebut (Saputra & Fernos, 2023).

Pada penelitian ini, data primer digunakan sebagai prosedur dalam tahap pengumpulan data yang mencakup mewawancarai beberapa pihak yang terhubung untuk data primer dan memberikan kuesioner responden. Kumpulan pertanyaan kuesioner membahas topik yang berkaitan dengan kompetensi karyawan, lingkungan

kerja dan produktivitas kerja. Skala Likert berfungsi sebagai dasar untuk desain pertanyaan kuesioner. Narasumber dihadapkan pada pernyataan menggunakan skala Likert, dan mereka diminta untuk menjawab dengan memilih dari daftar opsi yang memungkinkan. Setelah selesainya fase pengumpulan informasi, beberapa teknik analisis regresi linier akan diperlukan untuk menguraikan data penelitian. Koneksi antara variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) serta variabel dependen (produktivitas kerja) diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti dapat memastikan seberapa besar produktivitas pekerja di PT. XYZ Otomotif Karawang dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja karyawan dengan menggunakan teknik ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Alat pengukuran seperti kuesioner dikenakan tes validitas yang menilai validitas dan keakuratan. Pernyataan dianggap valid dalam kuesioner ketika dapat secara tepat dan tepat menyampaikan item yang ingin diukur oleh kuesioner dengan kata lain, validitas kuesioner dapat ditentukan oleh seberapa baik ia menangkap data yang dimaksud.

Tabel 2. Hasil Uji Variabel

| Indikator | Nilai r | Indikator | Nilai r | Indikator | Nilai r | R tabel | Keterangan |
|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|---------|------------|
| X1.1 | 0.707 | X2.1 | 0.632 | Y1 | 0.66 | 0.3388 | Valid |
| X1.2 | 0.76 | X2.2 | 0.769 | Y2 | 0.654 | 0.3388 | Valid |
| X1.3 | 0.628 | X2.3 | 0.798 | Y3 | 0.538 | 0.3388 | Valid |
| X1.4 | 0.524 | X2.4 | 0.776 | Y4 | 0.748 | 0.3388 | Valid |
| X1.5 | 0.512 | X2.5 | 0.651 | Y5 | 0.500 | 0.3388 | Valid |
| X1.6 | 0.685 | X2.6 | 0.432 | Y6 | 0.622 | 0.3388 | Valid |
| X1.7 | 0.620 | X2.7 | 0.597 | Y7 | 0.616 | 0.3388 | Valid |
| X1.8 | 0.814 | X2.8 | 0.46 | Y8 | 0.528 | 0.3388 | Valid |
| X1.9 | 0.774 | X2.9 | 0.704 | Y9 | 0.675 | 0.3388 | Valid |
| X1.10 | 0.785 | X2.10 | 0.704 | Y10 | 0.616 | 0.3388 | Valid |
| X1.11 | 0.661 | X2.11 | 0.677 | Y11 | 0.675 | 0.3388 | Valid |
| X1.12 | 0.444 | X2.12 | 0.764 | Y12 | 0.532 | 0.3388 | Valid |

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan data yang sudah diolah dengan *Software* SPSS 27 pada **Tabel 2**, didapatkan hasil perhitungan 12 indikator dari setiap variabel nilai r nya lebih besar dari nilai r tabel maka data tersebut dikatakan valid sehingga penulis bisa melanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Kuesioner adalah indikator variabel atau konstruksi tertentu, dan reliabilitas adalah alat yang dibutuhkan untuk mengukurnya. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* (α) > 0,6, sedangkan jika nilai *Cronbach alpha* (α) < 0,6, variabel tersebut dirasa tidak kredibel (Paganggi, 2023). Hasil pengujian untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| No. Item | Variabel | Nilai Alpha Cronbach | R kritis | Keterangan |
|----------|-------------------------|----------------------|----------|------------|
| 1 | Kompetensi (X1) | 0,882 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,878 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Produktivitas Kerja (Y) | 0,841 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan temuan percobaan pada **Tabel 3**, memperlihatkan bahwa variabel X1, X2, dan Y memiliki reliabilitas yang kuat, dengan nilai *alfa* > 0,6 untuk setiap variabel *Cronbach alpha* (α). Akibatnya, dapat dikatakan bahwa pengukuran yang diperoleh dari kuesioner dapat diandalkan untuk digunakan dalam penyelidikan ini, baik untuk menguji hipotesis dan untuk melakukan lebih banyak penelitian.

Uji Normalitas

Percobaan normalitas data diperlukan demi menentukan bagaimanakah variabel independen dan dependen pada model regresi mempunyai distribusi normal. Model regresi bisa dikatakan normal ketika didapati data menyebar dan bergerak secara diagonal (Arisanti et al., 2019). Namun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang memiliki syarat nilai signifikansi > 0,05 adalah data yang normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | 35 | | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 | |
| | Std. Deviation | 4,24812972 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,077 | |
| | Positive | 0,075 | |
| | Negative | -0,077 | |
| Test Statistic | 0,077 | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | ,200 ^d | | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | 0,856 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,847 |
| | | Upper Bound | 0,865 |

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan hasil olahan data di **tabel 4**, didapatkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,2 yang mengartikan nilai tersebut signifikansi > 0,05. Maka distribusi data dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi menggunakan uji multikolinearitas untuk menentukan variabel independen terdapat hubungan yang signifikan atau tidak, dengan asumsi ketika didapati nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. (Arisanti et al., 2019). Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 8,496 | 8,055 | | 1,055 | 0,299 | | |
| | X1 | 0,716 | 0,153 | 0,662 | 4,666 | 0,000 | 0,869 | 1,150 |
| | X2 | 0,002 | 0,141 | 0,002 | 0,015 | 0,988 | 0,869 | 1,150 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan hasil olah data pada **tabel 5** di dapatkan hasil nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,1 yang menunjukkan tidak ada hubungan antar variabel independen. Dan di dapatkan juga hasil nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel X1 dan X2 kurang dari 10. Ini menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas dari variabel independen pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan varians dan pertidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi, maka dijalankan uji heteroskedastisitas. Penulis menggunakan metode uji glesjer dalam penelitian ini yaitu meregresikan semua variabel independen terhadap nilai absolut residualnya dengan kriteria pengujian berupa nilai signifikansi > 0,05 dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .010 | .041 | | .240 | .812 |
| | X1 | .000 | .001 | .103 | .545 | .590 |
| | X2 | 1.296E-5 | .001 | .003 | .018 | .986 |

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan hasil olah data yang terdapat di **Tabel 6**, nilai sig. yang didapatkan melampaui 0,05 sehingga dapat diartikan data terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.496 | 8.055 | | 1.055 | .299 | | |
| | X1 | .716 | .153 | .662 | 4.666 | <.001 | .869 | 1.150 |
| | X2 | .002 | .141 | .002 | .015 | .988 | .869 | 1.150 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan hasil olah data yang terdapat di Tabel 7, didapatkan persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = a + 0.716X_1 + 0.002X_2$$

Berikut uraian dari persamaan di atas:

- Besarnya nilai a (nilai konstanta) adalah 8.496 yang menunjukkan apabila variabel X1 dan X2 bernilai 0, bahwa Y (produktivitas kerja karyawan) konstan di nilai 8.496.
- Besarnya nilai b1 (koefisien regresi X1) adalah 0.716 yang menunjukkan tiap-tiap peningkatan nilai pada variabel X1 sebanyak satu satuan, akan terjadi peningkatan nilai Y sebanyak 0.716 dengan kriteria variabel bebas yang lain nilainya tetap.
- Besarnya nilai b2 (koefisien regresi X2) adalah 0.002 yang menunjukkan tiap-tiap peningkatan nilai pada variabel X2 sebanyak satu satuan, akan terjadi peningkatan nilai Y sebanyak 0.002 dengan kriteria variabel bebas yang lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.496 | 8.055 | | 1.055 | .299 | | |
| | X1 | .716 | .153 | .662 | 4.666 | <.001 | .869 | 1.150 |
| | X2 | .002 | .141 | .002 | .015 | .988 | .869 | 1.150 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Ada beberapa kesimpulan signifikan yang dapat ditarik dari data yang ditunjukkan pada **Tabel 8** dengan membandingkan antara nilai Thitung dan nilai Ttabel. Dengan $\alpha=0,05$, $df = n-k = 35-3 = 32$, diperoleh nilai Ttabel 1,690. Berikut beberapa kesimpulan yang dapat di ambil:

- Apabila dilihat dari Thitung X1 didapatkan nilai sebesar 4,666 yang menunjukkan nilai Thitung > Ttabel atau sama dengan $4,666 > 1,690$.

Sehingga dapat dinyatakan Variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Variabel Y.

2. Apabila dilihat dari Thitung X2 didapatkan nilai sebesar 0,15 yang menunjukkan nilai T hitung < Ttabel atau sama dengan $0,015 < 1,690$. Sehingga dapat dinyatakan Variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Uji Simultan (F)

Tujuan Tes F, yang juga dikenal sebagai tes signifikan simultan adalah untuk menentukan seberapa baik variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja untuk dapat menjelaskan perilaku atau keragaman variabel terikat, seperti produktivitas kerja. Selain itu, tujuan dari uji F adalah guna menentukan bagaimana semua variabel mempunyai koefisien regresi sama dengan nol atau tidak.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 481.387 | 2 | 240.693 | 12.553 | <.001 ^b |
| | Residual | 613.585 | 32 | 19.175 | | |
| | Total | 1094.971 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan SPSS, 2024

Berlandaskan data yang didapatkan pada **Tabel 9**, dihasilkan nilai F sebesar 12,553 dan nilai Ftabel sebesar 4,26 atau sama dengan Fhitung > Ftabel. Dan didapatkan juga nilai sig. sebesar <0,001. Sehingga dapat dikatakan variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan bisa diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .663 ^a | .440 | .405 | 4.379 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data penulis di SPSS, 2024

Berlandaskan hasil olah data pada **Tabel 10** di dapatkan nilai R square yaitu 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa dampak variabel independen yaitu X1 dan X2 secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel Y dengan nilai 44%. Dan selebihnya 54% dihasilkan bukan dari variabel yang digunakan penulis pada penelitiannya.

Pembahasan

1. Hasil pengujian secara parsial penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ Otomotif Karawang. Dan berlandaskan uji-t didapatkan ($4,666 > 1,690$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$). Temuan ini relevan dengan studi yang dilakukan oleh (Setiarlan et al., 2022) dan (Eka Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) semakin baik kompetensi seorang tenaga kerja maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi disertai kualitas yang baik.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. XYZ Otomotif Karawang tidak mempengaruhi suatu produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Berlandaskan uji parsial didapatkan ($0,15 < 1,690$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$). Temuan ini tidak relevan dengan penelitian (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020) yang menyatakan produktivitas kerja seorang tenaga kerja akan berpengaruh secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT XYZ Otomotif Karawang. Hasil uji menunjukkan nilai sig. F sebesar $< 0,001$ sehingga lebih kecil dari 0,05 (probabilitas alpha). Dan didapatkan juga dari hasil penelitian ini kompetensi dan lingkungan kerja adalah 44% yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas sementara 56% lainnya berasal dari variabel yang tidak penulis sertakan dalam penelitian. Temuan ini didukung oleh penelitian (Jannah & Septayuda, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berikut adalah temuan dari hasil penelitian ini :

1. Berlandaskan dari hasil penelitian dengan hipotesis yang pertama yaitu kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi PT XYZ Otomotif Karawang. Hal ini menunjukkan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena perusahaan mampu mempertimbangkan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka mampu mengoptimalkan produktivitas kerja.
2. Berlandaskan dari hasil penelitian dengan hipotesis yang kedua yaitu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT XYZ Otomotif Karawang. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja seperti fasilitas yang diberikan perusahaan untuk pekerja di bagian produksi ini belum mendukung secara baik sehingga pekerja belum optimal dalam melakukan pekerjaan.
3. Berlandaskan dari hasil penelitian dengan hipotesis yang ketiga yaitu kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebanyak 44% sementara 56% berasal dari

variabel lain dalam produktivitas kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, peneliti memiliki saran bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan atau *training* kepada karyawan agar karyawan dapat mengembangkan *softskill* dan *hardskill* agar produktivitas kerja meningkat dan perusahaan harus meningkatkan lagi fasilitas dan prasarana dalam lingkungan kerja dengan cara melakukan kegiatan *safety patrol* untuk memastikan dengan benar bahwa lingkungan kerja di perusahaan tidak ada masalah sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 046*, 622–634.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2*(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9*(11), 1–14. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
- Eka Nofriyanti, dan, & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Eco-Nomic Education Analysis Journal, 8*(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri, 21*(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Enjang Suherman, & Suroso. (2022). Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen, 12*(2), 142–161. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5605>
- Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu Uht Pt. Indolakto. *Jurnal Ekonomak, VI*(57), 1–15.
- Jannah, M., & Septayuda, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Trans Musi Palembang Jaya. *Economics and Digital Business Review, 3*(2), 355–364.
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN

PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *Jurnal Al-Idarah*, 4(1), 1–25.

Paganggi, Y. (2023). *Pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan sopai kabupaten toraja utara*. X(2), 105–126.

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62–74.

Sedarmayanti, Komariah, A., Kurniady, D. A., & Zafar, T. S. (2020). *Membangun & Mengembangkan Human Capital Unggul melalui Pendidikan, Kinerja & Produktivitas Kerja di Era Industri 4.0*.

Setiarlan, A., Ahmadun, Nurminingsih, & Asim. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jasa Swadaya Utama. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v1i1.53>

Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variabel Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.36987/informatika.v5i1.665>