

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI
SECTION MANPOWER & SYSTEM DEVELOPMENT PT PUTRA PERKASA ABADI
KAB. TABALONG**

Shintya Pireni* , Saumira Mirnayanti
Shintyapireni24@gmail.com : Saumira90@gmail.com

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang menentukan bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh Kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja di Section *Manpower & System Development* PT Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 367 orang, dengan sampel 79 responden menggunakan teknik *Random Sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji T (hipotesis), dan koefisien determinasi. Hasil Penelitian ini bahwa ada pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Section *Manpower & System Development* PT Putra Perkasa Abadi Kab Tabalong. Besarnya Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja di Section *Manpower & System Development* PT Putra Perkasa sebesar 54,6 % , sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pengaruh, Kompetensi, Produktivitas Kerja

***THE IMPACT OF EMPLOYEE COMPETENCY ON WORK PRODUCTIVITY IN THE MANPOWER
& SYSTEM DEVELOPMENT SECTION AT PT PUTRA PERKASA ABADI, TABALONG REGENCY***

ABSTRACT

Employee work productivity is a key factor in determining the success and sustainability of an organization. High work productivity enables a company to achieve its goals effectively and efficiently. The aim of this study is to determine the impact and extent of the influence of employee competency on work productivity in the Manpower & System Development Section at PT Putra Perkasa Abadi, Tabalong Regency. This research uses a quantitative approach with a population of 367 people and a sample of 79 respondents, selected using Random Sampling techniques. The data sources used are both primary and secondary data. Data collection techniques include observation and questionnaires. The data analysis methods include validity tests, reliability tests, normality tests, simple linear regression tests, T-tests (hypothesis tests), and the coefficient of determination. The results of this study indicate that employee competency has an impact on work productivity in the Manpower & System Development Section at PT Putra Perkasa Abadi, Tabalong Regency. The influence of employee competency on work productivity in the Section is 54.6%, while the remaining 45.4% is influenced by other variables not addressed in this study.

Keywords: *Impact, Competency, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini para perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi agar dapat bersaing dan lebih unggul dari perusahaan lainnya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi juga menjadi keunggulan perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu peran perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkompetensi juga sangat besar, karena sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan dan menjadi penentu citra untuk baik atau buruknya suatu perusahaan

Saat ini era persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang menentukan bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja adalah kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Karyawan dengan kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Meskipun demikian, hubungan antara kompetensi karyawan dan produktivitas kerja masih perlu diteliti lebih lanjut dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi peningkatan produktivitas melalui pengembangan kompetensi karyawan (Suhartini, 2015)

(Boyatzis, 2014) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang harus ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga

organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang, kompetensi karyawan juga merupakan salah satu sumber keunggulan perusahaan dalam aktivitasnya. Indikator kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2012) yaitu 1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Pemahaman (*Understanding*), (3) Kemampuan atau keterampilan (*Skill*), (4) Nilai (*Value*), (5) Sikap (*Attitude*), (6) Minat (*Interest*).

(Sutrisno, 2017) Produktivitas kerja adalah merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Namun kesesuaian Kompetensi yang harus dimiliki karyawan dengan total Unit atau alat produksi harus selalu menjadi perhatian tim Manpower & system Development untuk mengembangkan kompetensi karyawan seperti keterampilan & Skill karyawan agar tidak menghambat Produktivitas Kerja. Oleh karna itu Karyawan akan terus dikembangkan, diberi pelatihan/Training dan direfresh terkait kompetensi kerja nya agar sesuai dengan SOP dan peraturan Perusahaan yang berlaku agar produktivitas kerja dapat dicapai sesuai dengan nominal target pertahun Perusahaan

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja di Section *Manpower & System Deveploment* PT Putra Perkasa Abadi ?
2. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja di Section *Manpower & System Deveploment* PT Putra Perkasa Abadi ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji & Menganalisis Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja PT Putra Perkasa Abadi di section *Manpower & System Deveploment*.
- b. Untuk menguji & Menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja PT Putra Perkasa Abadi di section *Manpower & System Deveploment*

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian yang dihasilkan adalah :

- a. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat mendukung teori-teori mengenai Kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli. Penelitian ini dapat mendukung atau tidak mendukung penelitian-penelitian terdahulu mengenai kompetensi karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi perkembangan teori-teori mengenai Kompetensi sumber daya manusia.
- b. Manfaat Praktis
 - i. Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada program studi Administrasi Bisnis mengenai kompetensi.
 - ii. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai teori Kompetensi dan penerapannya pada perusahaan PT Putra Perkasa Abadi terutama pada Section *Manpower & System Deveploment*

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut (Moeheriono, 2009) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Indikator Kompetensi Karyawan

Kompetensi Karyawan Menurut (Wibowo, 2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Keterampilan (Skill)
Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
- b. Pengetahuan
Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
- c. Konsep diri (sikap)
Adalah sikap - sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan

yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2017), adalah merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu ini menyangkut pada produksi perusahaan.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) produktivitas adalah hal yang selalu diinginkan dan dijadikan target perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga semua ini bisa dicapai oleh apa yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan perusahaan. untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik yang akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

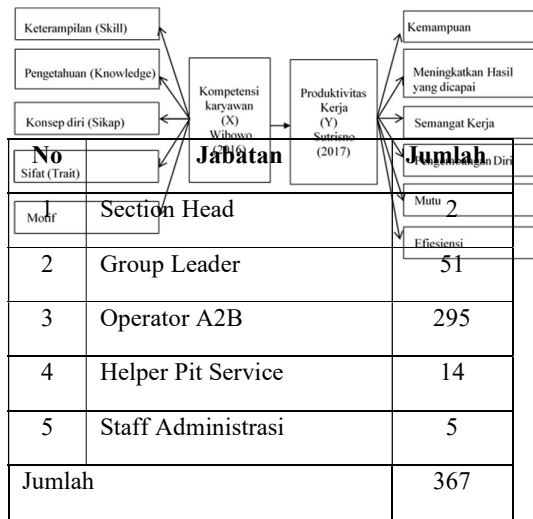
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kerangka Konseptual

Gambar Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah, 2024

Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian "Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja *Dissection Manpower dan System Development* PT Putra Perkasa Abadi " bisa dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja *dissection manpower & system development* PT Putra

Perkasa Abadi dengan cara penyebaran kuesioner yang kemudian akan dilakukan analisa dengan program SPSS.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Berikut :

Tabel 1 Populasi jumlah karyawan Karyawan *Section Manpower & System development* PT Putra Perkasa Abadi :

Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan tetap dengan teknik random Sampling di PT putra Perkasa Abadi *Section Manpower & System Development* sebanyak 367 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018) Bila Populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengumumkan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representif (Mewakili).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Random Sampling* Menurut (Sugiyono, 2018) *Random sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Penentuan Jumlah sampel mewakili populasi yang ada menggunakan Rumus Slovin.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 367 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= 367 \text{ orang (jumlah populasi/pegawai)} \\ e^2 &= (10\%)/100 = 0,01 \\ e^2 &= 0,01 \text{ dikuadratkan } (0,01 \times 0,01 = 0,0001) \\ n &= \frac{367}{1 + (367 \times 0,0001)} \\ n &= \frac{367}{1 + 0,0367} = \frac{367}{1,0367} \\ &= 354,5 \text{ dibulatkan } 355 \text{ orang/responden} \end{aligned}$$

Sumber Data

Data penelitian kuantitatif ini bersumber dari 2 data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung, dalam penelitian ini peneliti memperoleh data primer dari responden melalui pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer, guna memperkuat ataupun mendukung data primer. Data yang diperoleh seperti dokumen-dokumen seperti jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam kuesioner terdapat pertanyaan yang memuat variabel-variabel kompetensi yang dalam variabel-variabel tersebut pertanyaan disajikan sesuai dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Antara lain Variabel X adalah kompetensi dengan indikator Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri, Motif dan Sikap memuat 10 pertanyaan, variabel dan variabel Y adalah Produktivitas memuat 12 pertanyaan. Pertanyaan total berjumlah 22 nomor Penyusunan kuesioner dengan melihat beberapa kuesioner pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif

menggunakan statistik dengan bantuan SPSS versi 29.

a. Statistik Deskriptif

(Ghozali, 2018) mengatakan bahwa analisis statistik deskriptif memberikan deskripsi data yang diukur dengan nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dalam penelitian. Standar deviasi menunjukkan tren perubahan pada data/sampel yang dianalisis. Semakin tinggi standar deviasi suatu variabel, maka semakin menyebarnya data dalam variabel dari nilai rata-ratanya. Sebaliknya, semakin rendah standar deviasi suatu variabel, maka semakin ngumpul data dalam variabel dari nilai rata-ratanya. Statistik deskriptif dapat digunakan sebagai alat untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan sampel yang ada tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya suatu kuisioner. Jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur kuisioner tersebut, maka kuisioner tersebut valid. Jadi, uji validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Rumus yang digunakan pada uji validitas ini yaitu Korelasi Pearson (*pearson corellation*) dengan mengkorelasikan jawaban pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

c. Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono,2018), uji realibilitas adalah menguji apakah hasil kuisioner dapat dipercaya atau tidak.

Pengujian realibilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Instrumen memiliki reliabilitas yang cukup memuaskan jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,60$.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dan dapat dilakukan pengujian secara statistik (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

e. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara keputusan terikat (Y) kinerja karyawan dengan keputusan dengan keputusan bebas (X) motivasi kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi sederhana, karena hanya menggunakan 2 variabel, yang terdiri dari keputusan X dan Y. menyatakan bahwa analisis regresi sederhana akan dilakukan jika jumlah keputusan minimal dua rumus yang digunakan dalam analisis regresi sederhana:

$$Y=a+bX$$

Y: Produktivitas Kerja/keputusan terikat (Dependent)

X:Kompetensi karyawan keputusan bebas (Independent)

a :Bilangan konstanta regresi

b :Angka koefisien regresi untuk masing masing keputusan bebas

f. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R² kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi :

Tabel 2 Koefisien Determinasi (Uji R²)

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono, 2018

g. Uji parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian uji statistik t adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung $< t$ tabel, dan probabilitas signifikan $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- Jika t hitung $> t$ tabel, dan probabilitas signifikan $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong jumlah kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, & Pengalaman Kerja :

Tabel 3 karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 43 orang atau 54,4%, karyawan yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 31 orang atau 39,2%, dan karyawan yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 6,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Putra Perkasa Abadi berusia antara 21-30 tahun (54,4%).

Tabel 4 karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	7	8.9	8.9	8.9
SMA	48	60.8	60.8	69.6
D3	6	7.6	7.6	77.2
S1	17	21.5	21.5	98.7
S2/S3	1	1.3	1.3	100.0

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 7 orang atau 8,9%, Karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 48 orang atau 60,8%, karyawan berpendidikan D3 sebanyak 6 orang atau 7,6%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 21,5%, dan karyawan yang berpendidikan S2/S3 sebanyak 1 orang atau 1,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Putra Perkasa Abadi

Berpendidikan SMA sebanyak 48 orang atau 60,8%.

Tabel 5 karakteristik karyawan berdasarkan Masa Kerja:

MASA KERJA DIPT PPA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG 1 TAHUN	2	2.5	2.5	2.5
1-3 TAHUN	62	78.5	78.5	81.0
4-6	15	19.0	19.0	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaahan SPSS Versi 29 (2024)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja antara kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang atau 2,5%, karyawan dengan masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 62 orang atau 78,5%, dan karyawan dengan masa kerja antara 4-6 tahun sebanyak 15 orang atau 19%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Putra Perkasa Abadi dengan masa Kerja antara 1-3 tahun sebanyak 62 orang atau 78,5%.

Karakteristik 6 karyawan berdasarkan Pengalaman Kerja :

PENGALAMAN KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG DARI 1 TAHUN	1	1.3	1.3	1.3
1-3 TAHUN	13	16.5	16.5	17.7
4-6 TAHUN	30	38.0	38.0	55.7
7-10 TAHUN	19	24.1	24.1	79.7
LEBIH DARI 10 TAHUN	16	20.3	20.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan Pengalaman kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang atau 1,3%, karyawan dengan pengalaman kerja antara 1-3 tahun sebanyak 13 orang atau 16,5%, Karyawan dengan Pengalaman Kerja antara 4-6 Tahun sebanyak 30 orang atau 38%, Karyawan dengan Pengalaman kerja antara 7 – 10 Tahun sebanyak 19 orang atau 24,1%, dan karyawan dengan Pengalaman Kerja lebih dari 10 tahun 16 orang atau 20,3%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Putra Perrkasa Abadi dengan Perngalaman Kerja antara 4-6 tahun 30 orang atau 38,0%.

2. Deskriptif statistik

Deskriptif Statistik memberikan

gambaran awal terhadap pola penyebaran variable penelitian. Gambaran ini sangat berguna untuk memahami kondisi dan populasi penelitian yang bermanfaat dalam pembahasan sehingga dapat melihat *Mean* (Rata-rata), *Max* (tertinggi), *Min* (Terendah) dan standar deviation penyimpangan dari rata-rata. Untuk memberikan gambaran analisis statistik deskriptif (Ghozali, 2011).

Tabel 7 *Descriptive Statistics* Kompetensi Karyawan (X)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	79	2	5	4.27	.614
X2	79	2	5	4.41	.670
X3	79	2	5	4.27	.674
X4	79	2	5	4.28	.697
X5	79	2	5	4.24	.755
X6	79	2	5	4.08	.675
X7	79	2	5	4.00	.734
X8	79	2	5	4.18	.656
X9	79	2	5	4.08	.730
X10	79	2	5	4.28	.619
TOTALX	79	20	50	42.06	4.360

Berdasarkan tabel 7 dari data deskriptif variable Kompetensi Karyawan (X) untuk item pertanyaan paling rendah adalah item X.7 yang menyatakan saya memiliki tingkah laku yang relative konstan saat bekerja dengan Mean sebesar 4.00. sedangkan untuk item pertanyaan paling tinggi X.2 yang menyatakan Saya mengetahui perilaku yang dilakukan secara fungsional saat melakukan pekerjaan berhubungan dengan pencapaian Kinerja dengan Mean sebesar 4.41.

Tabel 8 *Descriptive Statistics* Produktivitas Karyawan (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	79	2	5	4.27	.635
Y2	79	2	5	4.25	.688
Y3	79	2	5	4.20	.668
Y4	79	2	5	4.24	.738
Y5	79	2	5	4.28	.659
Y6	79	2	5	4.29	.701
Y7	79	2	5	4.20	.758
Y8	79	2	5	4.27	.746
Y9	79	2	5	4.30	.704
Y10	79	2	5	4.24	.720

Y11	79	2	5	3.97	.733
Y12	79	2	5	3.96	.792
TOTALY	79	24	60	50.48	5.404

Berdasarkan tabel 8 dari data deskriptif variable Produktivitas Kerja (Y) untuk item pertanyaan paling rendah adalah item Y.12 yang menyatakan Pemasukan & Pengeluaran adalah aspek produktivitas yang berpengaruh pada Karyawan dengan Mean sebesar 3.96. sedangkan untuk item pertanyaan paling tinggi Y.9 yang menyatakan Motivasi menjadi lebih baik berdampak pada keinginan saya untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki dengan Mean sebesar 4.30.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket penelitian yang digunakan dalam memperoleh data. Dalam uji ini menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan masing-masing skor variabel X dengan skor total variabel Y. Dasar keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

- Jika Nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dinyatakan Valid
- Jika Nilai $r_{hitung} <$ dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak Valid

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} untuk $N=90$ dengan distribusi signifikansi uji dua arah, diketahui bahwa r_{tabel} untuk $N=79$ adalah $df = N-2$ $(79-2)=77$ dengan distribusi signifikasinsi uji dua arah 0.05 adalah 0,218.

Berdasarkan uji coba instrumen yang telah dilakukan sebanyak 79 responden, diperoleh hasil pengujian validitas untuk masing- masing variabel yang dipaparkan dalam bentuk tabel 4.7 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X)

No.	R Tabel	R hitung	Sig	Keterangan
1	0,597	0,2185	< 0,005	Valid
2	0,604	0,2185	< 0,005	Valid
3	0,640	0,2185	< 0,005	Valid

Cronbach's Alpha		N of Items		
.838		10		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 29 (2024)				
4	0,632	0,2185	< 0,005	Valid
5	0,632	0,2185	< 0,005	Valid
6	0,669	0,2185	< 0,005	Valid
7	0,610	0,2185	< 0,005	Valid
8	0,601	0,2185	< 0,005	Valid
9	0,639	0,2185	< 0,005	Valid
10	0,702	0,2185	< 0,005	Valid

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang pada tabel 9 diatas, dari 10 butir soal angket variabel X (Kompetensi Karyawan) diketahui jumlah soal yang valid adalah semua soal yang dilampirkan dikuesioner dan akan dipergunakan untuk angket penelitian. Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas yang pada tabel 10 diatas, dari 12 butir soal angket variabel Y (Produktivitas kerja) diketahui jumlah soal yang valid adalah semua soal yang dilampirkan dikuesioner dan akan dipergunakan untuk angket penelitian.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu angket yang berupa indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari seseorang terhadap pernyataan bersifat stabil dan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program komputer SPSS telah memberikan fasilitas untuk

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	12

melakukan pengukuran reliabilitas dengan

menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) pada pertanyaan dari semua variabel Penggunaan Uji *Cronbach Alpha* tersebut dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada kuesioner. Caranya adalah dengan membandingkan r hasil dengan nilai konstanta (0,6).

Pada uji reliabilitas nilai r hasil disebut juga r alpha dengan ketentuan bila r alpha > konstanta (0,6) maka pertanyaan tersebut reliable. Berikut diperoleh tingkat reliabilitas untuk setiap Variabel dengan menggunakan IBM SPSS 29:

Tabel 11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompetensi Karyawan (X)

Berdasarkan hasil uji realibilitas variabel Kompetensi karyawan (X) pada tabel 11 diatas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yakni 0,834 yang berada pada kategori realibilitas tinggi diatas 0.6 (0.838>0.6). Maka dari itu, dapat diartikan

No.	R Tabel	R hitung	Sig	Keterangan
1	0,573	0,2185	< 0,005	Valid
2	0,667	0,2185	< 0,005	Valid
3	0,662	0,2185	< 0,005	Valid
4	0,697	0,2185	< 0,005	Valid
5	0,706	0,2185	< 0,005	Valid
6	0,618	0,2185	< 0,005	Valid
7	0,690	0,2185	< 0,005	Valid
8	0,696	0,2185	< 0,005	Valid
9	0,632	0,2185	< 0,005	Valid
10	0,691	0,2185	< 0,005	Valid
11	0,512	0,2185	< 0,005	Valid
12	0,552	0,2185	< 0,005	Valid

bahwa konsep pengukur variabel Kompetensi karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengelolaahan SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan hasil uji realibilitas variabel Produktivitas Kerja (Y) pada tabel 12 diatas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yakni 0,863 yang berada pada kategori realibilitas tinggi diatas 0.6 ($0.863 > 0.6$) Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel Produktivitas Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dan dapat dilakukan pengujian secara statistik (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.739	3.997	2.937	.004
	Kompetensi Karyawan (X)	.921	.095	9.744	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

dari populasi adalah normal.

- Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini, data yang terkumpul adalah data yang terkait tentang pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Produktivitas Kerja PT Putra Perkasa Abadi Section Manpower & System Development. Data Hasil Pengelolaahan SPSS Versi 29 (2024)nya dengan menggunakan normal *Uji Kolmogorov Smirnov* (K-S) dan normal P-P plot melalui bantuan program *SPSS Release 29*.

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61614722
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.073
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.056
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		.056

Sumber: Hasil Pengelolaahan SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai signifikansi pada variabel yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,56) lebih besar dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). ($0,56 > 0,05$) Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel dalam Penelitian ini tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Regresi linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaanregresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Karyawan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil Regresi Linier Sederhana pada tabel dibawah :

Tabel 14 Hasil Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan Tabel 14 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 11,739 bertanda positif memberikan arti bahwa apabila Kompetensi Karyawan (X) diasumsikan = 0 maka Produktivitas Kerja (Y) secara konstan Nilai (Y) tetap 11,739.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi Karyawan (X) sebesar 0,921 bertanda positif dapat diartikan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya penambahan

Kompetensi kerja maka akan terjadi penambahan Produktivitas Kerja sebesar 0,921.

diperoleh koefisien sehingga dapat dibentuk persamaan Regresi: Produktivitas Kerja (Y) = 11,739 + 0,921 (X) Kompetensi Karyawan

5. Parsial (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 15 Hasil Uji T (Hipotesis)

Berdasarkan tabel 15 diatas, diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi karyawan (X) sebesar 0,734 bertanda positif pada sig 0,001 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. t_{tabel} menggunakan df $n - 2$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $79 - 2 = 77$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 1,99125. Karena nilai t_{hitung} 9,774 lebih besar dari t_{tabel} atau $9,774 > 1,99125$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh Kompetensi Karyawan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018) Dalam Mencari hasil perhitungan nilai r dan (R^2) menggunakan Program IBM SPSS 29 sebagai berikut :

Tabel 16 Hasil Uji Koefisiens Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.546	3.640
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan (X)				

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS Versi 29 (2024)

Berdasarkan tabel 16 diatas, dapat dilihat bahwa Nilai koefisien determinasi (R square) nilai hubungan (R) 0.743 dari output teroleh Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,552 dan Adjusted R square sebesar

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.739	3.997		2.937	.004
	Kompetensi Karyawan (X)	.921	.095	.743	9.744	<.001
	$Y = 11,739 + 0,743 X$					

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS Versi 29 (2024)

Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja di *Section Manpower & System Development* PT Putra Perkasa Abadi Kab Tabalong sebesar 54,6 % Produktivitas Kerja ditentukan oleh Kompetensi Karyawan sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Diambil nilai dari *adjusted R Square* karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011).

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi karyawan terhadap

produktivitas kerja Karyawan di *Section Manpower & System Development* PT Putra Perkasa Abadi Kab Tabalong. Dapat Dilihat dari hasil penelitian yang berjumlah 79 Responden, Karakteristik responden pada penelitian ini mayoritas berusia 20 – 30 Tahun, Kebanyakan responden memiliki masa kerja di Putra Perkasa Abadi antara 1 – 3 Tahun, dan pengalaman kerja di dunia pertambangan selama 4 – 6 Tahun.

Penelitian ini dimulai dengan penyebaran angket (Kuesioner) kepada 79 Responden dan hasil pengisian angket tersebut telah direkap dan dilakukan beberapa pengujian. Penelitian dianggap selesai apabila mampu menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan telah lulus dari serangkaian pengujian, dan beberapa persyaratan pengujian yang harus dilakukan adalah melalui uji Validitas, Reabilitas, Normalitas, Regresi Linear sederhana, Uji Hipotesis, dan Koefisien determinasi (R^2).

Dalam pengumpulan data penelitian, Kuesioner atau angket menjadi pilihan peneliti dan program aplikasi SPSS IBM 29 digunakan untuk mengelola data tersebut kemudian peneliti akan menganalisis lagi data yang dijadikan sebagai hasil akhir penelitian.

Hasil uji validitas variabel kompetensi karyawan (X) diketahui bahwa nilai r_{hitung} 0,702 dengan nilai tertinggi pada indikator X.10 dalam bagian Motif dengan pernyataan sebagai berikut “Saya merasa selalu memiliki motif yang mendorong, mengarahkan memilih perilaku untuk menuju tindakan” lebih besar dari nilai r_{tabel} dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid. Sedangkan hasil Uji validitas r_{hitung} 0,597 dengan nilai terendah pada indikator X.1 dalam bagian Keterampilan dengan pernyataan “Sejauh ini, saya memahami dengan baik kemampuan saya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan” lebih besar dari nilai r_{tabel} dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) diketahui bahwa nilai r_{hitung} 0,706 dengan nilai tertinggi pada indikator Y.5 dalam bagian Semangat kerja dengan pernyataan sebagai berikut “Saya memiliki target Etos kerja yang tinggi dan

memiliki target hasil yang ingin saya capai” lebih besar dari nilai r_{tabel} dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid. Sedangkan hasil Uji validitas r_{hitung} 0,512 dengan nilai terendah pada indikator Y.11 dalam bagian Keterampilan dengan pernyataan “Menurut saya Efisiensi adalah perbandingan hasil yang sudah dicapai dengan nilai keseluruhan” lebih besar dari nilai r_{tabel} dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji realibilitas variabel Kompetensi karyawan (X) pada diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yakni 0,834 yang berada pada kategori realibilitas tinggi diatas 0.6 ($0.838 > 0.6$) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yakni 0,863 yang berada pada kategori realibilitas tinggi diatas 0.6 ($0.863 > 0.6$). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel Kompetensi karyawan & Produktivitas Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Pengujian Selanjutnya adalah Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov monte Carlo, diperoleh nilai signifikansi pada variabel yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,56) lebih besar dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). ($0,56 > 0,05$) Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel dalam Penelitian ini tersebut berdistribusi normal.

Pengujian Selanjutnya adalah Uji Regresi Linear sederhana yaitu $Y = 11,739 + 0,743 X$ Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi karyawan (X) sebesar 0,734 bertanda positif pada sig 0,001 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. t_{tabel} menggunakan df $n - 2$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $79 - 2 = 77$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 1,99125. Karena nilai t_{hitung} 9,774 lebih besar dari t_{tabel} atau $9,774 > 1,99125$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif Kompetensi karyawan terhadap hasil Produktivitas Kerja Pada PT Putra Perkasa Abadi. Apabila semakin tinggi tingkat Kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi Produktivitas karyawan tersebut.

Pada uji (Hipotesis) dilakukan untuk

menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Pada penelitian ini nilai Koefisien regresi variabel Kompetensi karyawan (X) sebesar 0,734 bertanda positif pada sig 0,001 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. t_{tabel} menggunakan df $n - 2$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $79 - 2 = 77$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 1,99125. Karena nilai t_{hitung} 9,774 lebih besar dari t_{tabel} atau $9,774 > 1,99125$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh Kompetensi Karyawan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pada Uji pengaruh koefisien determinasi (*R square*) nilai hubungan (*R*) 0.743) dari output teroleh Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,552 dan Adjusted *R square* sebesar 0.546 berarti dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja di Section Manpower & System Development PT Putra Perkasa Abadi Kab Tabalong sebesar 54,6 % Produktivitas Kerja ditentukan oleh Kompetensi Karyawan sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Diambil nilai dari adjusted *R Square* karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011). Hal ini sesuai dengan tabel 3.3 Tingkat korelasi dan nilai Adjusted *R Square*, Nilai 0,546 atau 54,6 % berada pada interval 0,40 – 0,599 maka kesimpulannya adalah tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dengan nilai *adjusted R* tersebut memiliki tingkat hubungan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Iswadi (2020) Dengan Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Cabang Cilegon mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 97 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,411

dengan kriteria baik. Variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,841 dengan kriteria baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,220 + 0,856X$, dan nilai koefisien korelasi 0,777 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dengan adanya pengaruh positif dari variabel kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja di Section Manpower & system development PT Putra Perkasa Abadi Kab Tabalong. Apabila semakin tinggi tingkat Kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi Produktivitas karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin kurang tingkat Kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan mengakibatkan semakin rendah pula produktivitas Karyawan tersebut. Yang arti nya H_a diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian & pengujian Hipotesis, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Section Manpower & System Development PT Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong, Kalimantan selatan
2. Besarnya Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja di Section Manpower & System Develpoment PT Putra Perkasa sebesar 54,6 % Produktivitas Kerja ditentukan oleh Kompetensi Karyawan sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

SARAN

Dari kesimpulan diatas, Penulis juga Mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan komptensi kerja khususnya bagi karyawan PT Putra Perkasa Abadi Section Manpower & System Development Site Adaro yaitu adalah sebagai beriku :

1. Bagi Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian yang dilakukan dari variable Kompetensi Karyawan (X) untuk item pernyataan paling rendah adalah item X.7 yang termasuk dalam indikator Sifat menyatakan “saya memiliki tingkah laku yang relative konstan saat bekerja” dengan nilai sebesar 4.00. hal ini disebabkan banyaknya beban kerja membuat karyawan memiliki tekanan dalam melaksanakan tugas & tanggung jawabnya yang membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan perilaku yang konstan setiap hari.
- b. Berdasarkan hasil penelitian nilai paling tinggi X.2 dalam indicator keterampilan (Skill) yang menyatakan “Saya mengetahui perilaku yang dilakukan secara fungsional saat melakukan pekerjaan berhubungan dengan pencapaian Kinerja” dengan nilai sebesar 4.41. Maka diharapkan PT Putra Perkasa Abadi Kab Tabalong dapat meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- c. Dari hasil penelitian yang dilakukan dari variable Produktivitas Kerja (Y) untuk item pernyataan paling rendah adalah item Y.12 yang termasuk dalam indikator Efisiensi menyatakan “Pemasukan & Pengeluaran adalah aspek produktivitas yang berpengaruh pada Karyawan” dengan nilai sebesar 3.96. Ini Terjadi karna kurangnya informasi dari pihak manajemen kepada karyawan bahwa pentingnya Efisiensi agar sebuah perusahaan tetap bisa beroperasi yang seharusnya dimulai dari karyawan.
- d. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk item pernyataan paling tinggi Y.9 yang menyatakan “Motivasi menjadi lebih baik berdampak pada keinginan saya untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki” pada indikator Motivasi dengan Mean sebesar 4.30. Harapkan PT Putra Perkasa abadi

Kab Tabalong dapat memberikan ruang & kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkannya produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan Penelitian ini dapat memberikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada program studi Administrasi Bisnis mengenai kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja pada PT Bintang Utama Lestari*. Widya Cipta: Voll 1, Hal 118-125.
- Andi, N. H., 2018. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*. s.l.:Jurnal Manajemen dan Perbankan. Vol 2, No. 2: 121-140..
- Boyatzis, 2014. *Pengertian Kompetensi*. s.l.:Boyatzis dalam Prinsa, 2014.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia..
- Pallant, J., 2011. *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS (4th edition)*.. s.l.:s.n.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, & R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. [Online].
- Suhartini, Y., 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada*

Industri Kerajinan Kulit di Manding.
Bantul, Yogyakarta: Jurnal Univ. PGRI
yogyakarta. Tahun 2015.

Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia.*
Jakarta: Kencana.

Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya*
Manusia. Cetakan kedelapan, Jakarta:
Prenadamedia Group.

Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya*
Manusia. Jakarta: s.n.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT
Rajagrafindo Persada.