

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi CV Zaada Usaha Mulia

Yossy Nurega Dinakhandi

Universitas Islam Kediri

E-mail: ynurega29@gmail.com

Sonny Subroto Maheri Laksono

Universitas Islam Kediri

E-mail: sonnysubroto@gmail.com

Nuril Aulia Munawaroh

Universitas Islam Kediri

E-mail: nurilaulia@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Kampus : Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Abstract. *This research is motivated by a company operating in the convection/sewing sector. The aim of this research is to explain the influence of competence, work experience, work commitment on the productivity of production employees. This research was carried out at CV Zaada Usaha Mulia Kediri. The research method used is a quantitative method using questionnaires as data. This research uses a saturated sampling technique. The sample in this research was all 47 production employees of CV Zaada Usaha Mulia Kediri. The technique used for analysis is the IBM SPSS program version 22. The data analysis technique in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test. The results of this test concluded that the t test results showed that the competency variable partially had a significant positive effect on employee productivity with a significant value of 0.003 and a t value of 3.119. The work experience variable partially has a positive and insignificant effect on employee productivity with a significant value of 0.356 and a t-count value of 0.933. The work commitment variable partially has a significant positive effect on employee productivity with a significant value of 0.004 and a t value of 3.075. And the results of the f test show that the variables competency, work experience and work commitment have a significant effect on the productivity of production employees with a significant value of 0.000 and an F value of 20.909.*

Keywords: *Competence, Work Experience, Work Commitment, Productivity*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konveksi/jahit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi. Penelitian ini dilaksanakan di CV Zaada Usaha Mulia Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan koesioner sebagai data. penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi sebanyak 47 karyawan CV Zaada Usaha Mulia Kediri. Teknik yang digunakan untuk menganalisis adalah dengan program SPSS IBM versi 22. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f. Hasil pengujian ini disimpulkan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan 0,003 dan nilai thitung 3,119. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan 0,356 dan nilai thitung 0,933. Variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan 0,004 dan nilai thitung 3,075. Dan hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 09, 2023

*Yossy Nurega Dinakhandi, ynurega29@gmail.com

komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai Fhitung 20,909.

Kata kunci: kompetensi, pengalaman kerja, komitmen kerja, produktivitas

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terhadap perusahaan terutama untuk memberikan bukti nyata dan mencapai tujuan sebuah perusahaan atau instansi. Demi terwujudnya manajemen yang baik di dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan angan angan atau visi dan misi tentunya sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kualitas dan berpotensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan adalah bagian paling penting yang memiliki peranan dalam proses berkembangnya perusahaan dalam mencapai tujuan serta target yang telah dirancang.

Pada era globalisasi yang semakin hari semakin bertambah modern ini pastinya membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dapat dituntut untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Hal tersebut sangat diperlukan oleh perusahaan guna untuk menunjang produktivitas kerja pada setiap karyawannya serta menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja menjadi sebuah faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mempengaruhi proses kemajuan perusahaan tersebut untuk kedepannya. Apabila instansi meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sama dengan instansi tersebut meningkatkan kesejahteraan dan membuat mutu perusahaan lebih berkembang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemui masalah tentang kompetensi karyawan, kurangnya keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang kompeten dalam melaksanakan beberapa pekerjaannya, seperti dalam mengoperasikan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Kemudian pada saat perusahaan mengadakan pengembangan karir pun masih banyak karyawan yang belum siap dikarenakan belum memiliki ketrampilan yang cukup dan memilih untuk tetap berada di zona nyamannya.

Selain permasalahan di kompetensi ada juga di pengalaman kerja, perusahaan banyak merekrut orang-orang disekitar pabrik yang mayoritas ibu rumah tangga dan remaja yang baru lulus dari sekolah menengah pertama atau atas, sehingga masa kerja

yang dimiliki karyawan masih belum lama. Hal ini menyebabkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan belum berjalan maksimal karena pengalaman dan ketrampilan yang masih minim.

Permasalahan selanjutnya yang ditemui peneliti yaitu mengenai komitmen karyawan. Komitmen kerja bertujuan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Ditunjukkan bahwa pada saat peneliti observasi karyawan tidak keberatan kalau suatu saat meninggalkan perusahaan untuk bekerja di perusahaan lainnya. Kemudian saat waktu jam istirahat siang banyak karyawan pulang kerumah yang rumahnya dekat dengan pabrik dan kembalinya ke pabrik molor atau tidak tepat pada waktunya. Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya berkomitmen kepada aturan yang diberikan oleh pabrik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Zaada Usaha Mulia”**.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi karyawan ialah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standart yang telah disepakati, dan yang bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan menurut Marwansyah (dalam Abubakar Tackbir, 2018). Indikator kompetensi menurut Tirtayasa, (2018) yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Semakin seseorang berpengalaman dalam pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula Nursan et al., (2018). Indikator pengalaman kerja menurut Rosalia et al., (2018)

1) Lama waktu/masa kerja, 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Komitmen kerja

komitmen kerja adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dimana ia mempunyai loyalitas dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi yang baik terdiri dari seseorang atau individu yang mempunyai komitmen tinggi, semakin tinggi nilai komitmen orang tersebut perusahaan akan memiliki pencapaian yang baik pula, karena orang yang berkomit tinggi akan selalu memberikan yang terbaik dari apa yang ia komitmenkan. indikator komitmen kerja menurut Busro, (2018) 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Produktivitas karyawan

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu menurut Yusuf Ariani et al., (2020). Indikator produktivitas menurut sutrisno 2015 (dalam Ardiansari & Haryani, 2018) yaitu 1) inisiatif 2) semangat kerja 3) pengembangan diri 4) mutu 5) efisiensi.

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi secara parsial di CV Zaada Usaha Mulia.

H2 : Ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi secara parsial CV Zaada Usaha Mulia

H3: Ada pengaruh antara komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi secara parsial CV Zaada Usaha Mulia

H4 : Ada pengaruh antara kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan di CV Zaada Usaha Mulia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian berlokasi di CV Zaada Usaha Mulia yang berlokasi di Desa. Sidomulyo, Dusun Boto RT/RW 02/06, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64174. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sugiyono 2015 (dalam Sinaga, 2020). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian produksi CV Zaada Usaha Mulia yang berjumlah 47 karyawan. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan bagian produksi CV Zaada Usaha Mulia sebanyak 47 karyawan.

Pengumpulan data menggunakan tehnik observasi atau pengumpulan data secara langsung , studi pustaka atau literatur yang mendukung penelitian, kuesioner untuk pengambilan data serta dokumen yang memuat data karyawan, struktur organisasi dan sejenisnya. Menggunakan tehnik analisis uji *instrument* berupa 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas. Uji asumsi klasik 1) uji normalitas, 2) uji multikolinearitas, 3) uji heteroskedastisitas, 4) uji linearitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrument

Uji Validitas

1. Kompetensi

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi (X1) terhadap 47 responden yang didapatkan dari 7 item, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai korelasi sig.[2-tailed] < 0,05 sehingga koefisien pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X2) terhadap 47 responden yang didapatkan dari 6 item, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai korelasi sig.[2-tailed] < 0,05 sehingga koefisien pada penelitian ini dinyatakan valid.

3. Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komitmen kerja (X3) terhadap 47 responden yang didapatkan dari 6 item, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai korelasi sig.[2-tailed] < 0,05 sehingga koefisien pada penelitian ini dinyatakan valid.

4. Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y) terhadap 47 responden yang didapatkan dari 5 item, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai korelasi sig.[2-tailed] < 0,05 sehingga koefisien pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's alpha	Standart reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	7	0,745	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja	6	0,766	0,60	Reliabel
Komitmen kerja	6	0,690	0,60	Reliabel
Produktivitas karyawan	5	0,826	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa tiap variabel yaitu kompetensi, pengalaman kerja, komitmen kerja dan produktivitas karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka hasil uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

hasil uji normalitas dengan one sample Kolmogorov-smirnov memiliki nilai *asympt.Sig.(2-tailed)* atas nilai residual sebanyak 0,050. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa uji normalitas mendapatkan nilai signifikan 0,050 sama dengan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,499	2,006	Tidak terjadi multikolinear
Pengalaman kerja	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolinear
Komitmen kerja	0,690	1,449	Tidak terjadi multikolinear

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa model regresi antar variabel bebas pada nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada masing masing variabel.

3. Uji heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji glejser dengan tingkat kepercayaan sebesar 5%. Nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,988, pengalaman kerja (X2) sebesar 0,760 dan variabel komitmen kerja (X3) sebesar 0,911. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji linieritas

Berdasarkan hasil analisis di dapati hasil Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), komitmen kerja (X3) memiliki hubungan yang linier terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* untuk X1 sebesar 0,294, X2 sebesar 0,173, X3 sebesar 0,409 lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 2,565 + 0,332X_1 + 0,094X_2 + 0,275X_3 + e$$

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi diatas sebesar 2,565 artinya apabila kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan komitmen kerja (X3) tidak ada atau nilainya 0, maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 2,565.
2. Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,332 bernilai positif, hal ini berarti jika kompetensi (X1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya konstan.
3. Variabel pengalaman kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,094 bernilai positif, hal ini berarti jika pengalaman kerja (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,094 dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya konstan.
4. Variabel komitmen kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,275 bernilai positif, hal ini berarti jika komitmen kerja (X3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275 dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya konstan.

Uji t (Parsial)

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV Zaada Usaha Mulia dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $3,119 > 1,681$.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Zaada Usaha Mulia dengan nilai signifikansi $0,356 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,933 < 1,681$.
3. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV Zaada Usaha Mulia dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $3,075 > 1,681$.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai sig. F yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $20,909 > 2,822$. maka dapat diartikan bahwa kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan komitmen kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,119 > 1,681$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

diperoleh nilai dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,356$ karena nilai sig. $> 0,050$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,933 < 1,681$, dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya variabel pengalaman kerja (X₂) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

3. Pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,075 > 1,681$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_3 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel komitmen kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

4. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $20,909 > 2,822$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa uji simultan atau uji f pada variabel kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan komitmen kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV Zaada Usaha Mulia.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV Zaada Usaha Mulia.
3. Variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV Zaada Usaha Mulia.
4. Variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi CV Zaada Usaha Mulia.

SARAN

CV Zaada Usaha Mulia perlu mempertahankan dan mengoptimalkan kompetensi yang efektif guna mendorong peningkatan produktivitas karyawan, kemudian alangkah baiknya perusahaan pada saat merekrut karyawan baru dengan visi mensejahterakan masyarakat perlu melihat latar belakang pengalaman kerja yang dimiliki calon karyawan dan juga mempertahankan program yang telah ada dengan bertujuan untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan yang akan berimbas pada kelayakitan karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar Tackbir, R. R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://journal.stialanmakassar.ac.id>
- Ardiansari, arivia ruli, & Haryani, S. (2018). *Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta*. 9(1), 39–50.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Busro, M. (2018). *teori teori manajemen sumber daya manusia*. PrenadaMedia group.
- Nursan, Baharudin, & Nasir, M. (2018). *YUME : Journal of Management*. 1(3), 46–83.
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.27>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic*. 1(1), 1–14.