
PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. EMLIMA HANA MANDIRI

Marlinah, Sabil

¹Universitas Bina Sarana Informatika

²Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: Marlinahmulyadi88@gmail.com¹, sabil.sbl@bsi.ac.id²

Article History:

Keywords: *Kompetensi,
Budaya Kerja. Produktivitas
Karyawan*

***Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Emlima Hana Mandiri. Kompetensi mencakup kemampuan karyawan dalam pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, sedangkan budaya kerja mencerminkan nilai-nilai organisasi yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.*

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 60 karyawan sebagai sampel, menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 30. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi (X1), budaya kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi, yang menunjukkan pengaruh dominan terhadap produktivitas. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kompetensi karyawan berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor 42,35 dari skala maksimal 50. Budaya kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas, dengan rata-rata skor 41,93. Produktivitas kerja karyawan memiliki rata-rata skor 42,01.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dan penguatan budaya kerja yang mendukung secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam era globalisasi dan teknologi. Perusahaan harus beradaptasi untuk bertahan dan bersaing, dengan fokus pada produktivitas

karyawan. Produktivitas karyawan adalah ukuran efektivitas dalam tugas dan kontribusi. Peningkatan produktivitas bergantung pada kompetensi dan budaya kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai yang diinternalisasikan oleh individu dalam organisasi dan tercermin dalam perilaku serta sikap kerja. Budaya kerja yang positif membuat karyawan nyaman dan tanpa tekanan dalam menjalankan tugasnya, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan Perusahaan (Ramadhani et al., 2021). Budaya kerja yang kuat menciptakan suasana kerja harmonis dan kolaboratif, serta meningkatkan efisiensi dan hubungan antar karyawan (Siregar et al., 2020).

Karyawan adalah aset utama perusahaan, dan peran mereka sangat vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki kontribusi penting dalam memastikan kelancaran operasional dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan dan bekerja dalam lingkungan budaya yang mendukung.

Budaya kerja di PT Emlima Hana Mandiri berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Meskipun terdapat struktur organisasi yang jelas, budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif belum sepenuhnya diterapkan. Banyak karyawan yang masih bekerja individu, sehingga efektivitas pekerjaan menurun. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan dan motivasi karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, penting untuk mengembangkan kompetensi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang baik. Evaluasi berkala terhadap kedua faktor ini sangat diperlukan. Masalah dalam pengelolaan kompetensi dan budaya kerja menyebabkan kurangnya pelatihan, dengan lebih dari 30% karyawan tidak mendapatkan pelatihan dalam dua tahun terakhir. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas.

LANDASAN TEORI

Kopentensi

Kompetensi karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Karyawan yang kompeten mampu bekerja secara efisien, memberikan solusi kreatif terhadap masalah, serta beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Menurut (Wibowo, 2019) kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan average performers.

Budaya Kerja

Budaya kerja karyawan adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada tujuan bersama. Budaya kerja yang baik mendorong nilai-nilai positif seperti kerja sama, integritas, inovasi, dan tanggung jawab, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Ketika karyawan merasa dihargai dan terhubung dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkontribusi secara maksimal

(Sugiarti, 2023) Budaya Kerja mengacu pada kumpulan nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, sikap, tradisi, dan praktik yang dimiliki dan diikuti oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan berkomunikasi secara internal dan eksternal. Budaya

Kerja dapat mencakup berbagai elemen seperti struktur hierarkis, gaya kepemimpinan, komunikasi, etika kerja, kerjasama tim, inovasi, kualitas, dan orientasi terhadap pelanggan.

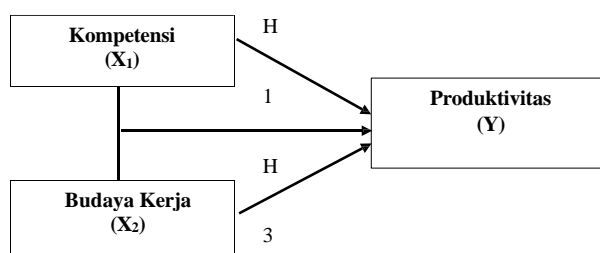
Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah faktor vital dalam menentukan efisiensi operasional dan daya saing suatu organisasi. Karyawan yang produktif mampu memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output berkualitas tinggi, yang mendukung pencapaian target perusahaan secara efektif.

Menurut (Safitri & Murdiati, 2021) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Menurut (Vionita, 2021), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Kesimpulannya dari para ahli yang di atas yaitu Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.



Gambar I

Kerangka Pemikiran

Hubungan variabel-variabel pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas
 - H01 : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Emlima Hana Mandiri
 - Ha1 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Emlima Hana Mandiri
- Pengaruh variabel budaya kerja terhadap produktivitas
 - H02 : Budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Emlima Hana Mandiri
 - Ha2 : Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Emlima Hana Mandiri
2. Pengaruh variabel kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas
 - H03 : Kompetensi dan budaya kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Emlima Hana Mandiri
 - Ha3 : Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Emlima Hana Mandiri

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif statistik dengan kuesioner untuk pengumpulan data. Metode kuesioner mengumpulkan informasi tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku dari populasi tertentu. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial untuk menentukan kebenaran hipotesis yang dibuat. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Emlima Hana Mandiri. Sampel adalah bagian dari karakteristik populasi dalam penelitian. Penulis menggunakan sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena populasi kecil, dengan 60 karyawan sebagai responden.

Teknik pengambilan data menggunakan Observasi, angket/ kuisisioner dan study pustaka serta Teknik analisis data dan pengujian hipotesis supaya membuktikan kebenaran hipotesis penelitian dilakukan melalui regresi berganda dengan menggunakan program bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini secara khusus diarahkan kepada para karyawan yang bekerja di PT. Emlima Hana Mandiri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Tabel I
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Pria	42	70%
Wanita	18	30%
Jumlah	60	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Sebanyak 60 responden, data responden menunjukkan distribusi berdasarkan jenis kelamin: 42 responden pria (70%) dan 18 responden wanita (30%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, dengan proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan wanita.

Tabel II
Karakteristik Narasumber Berlandaskan Usia

Usia Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
19-24 tahun	19	31,7%
25-30 tahun	22	36,7%
31-35 tahun	12	20%
35-40 tahun	7	11,7%

>40 tahun	0	0%
Total	60	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Usia dari lima puluh responden dapat digambarkan sebagai berikut: 19 responden (31,7%) berada di kelompok usia 19 hingga 24 tahun, 22 responden (36,7%) berada di kelompok usia 25 hingga 30 tahun. 12 responden (20%) berada di kelompok usia 31 hingga 35 tahun. 7 responden (11,7%) berada di kelompok usia 35 hingga 40 tahun. Tidak ada responden dalam kelompok usia lebih dari 40 tahun.

Tabel III
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
SMA/MA/SMK	47	78,3%
Diploma (D3/D4)	1	1,7%
Sarjana (S1)	7	11,7%
Lainnya	5	8,3%
Total	60	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut: 47 mencatatkan tingkat pendidikan SMA/MA/SMK dengan 78,3%, 1 mencatatkan tingkat pendidikan Diploma (D3/D4) dengan 1,7%, 7 orang atau 11,7% mencatatkan tingkat pendidikan Sarjana (S1), dengan kemudian terakhir 5 dengan 8,3%, mencatatkan tingkat pendidikan lainnya.

Tabel IV
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
<1 tahun	8	13,3%
1-3 tahun	26	43,3%
4-6 tahun	26	43,3%
7-10 tahun	0	0%
>10 tahun	0	0%
Total	60	100%

Sumber Data di Olah Peneliti Tahun 2024

Karakteristik masa kerja mereka menunjukkan sebanyak 8 orang atau 13,3% memiliki pekerjaan kurang dari satu tahun, 26 orang atau 43,3% memiliki pekerjaan antara satu dan tiga tahun, 26 orang atau 43,3%, memiliki pekerjaan antara empat dan enam tahun, 0 orang atau 0%, memiliki pekerjaan 7 sampai 10 tahun, 0 orang atau %, memiliki pekerjaan lebih dari 10 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap komponen kuesioner memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel yang diukur. Jika nilai r-hitung lebih besar dari pada r-

tabel, variabel dianggap valid. Ini dilakukan dengan memeriksa nilai r-hitung dan r-tabel; jika nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel, maka variabel dianggap valid. Rtabel pada penelitian ini adalah 0,254.

Tabel V
Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kompetensi (X ₁), Budaya kerja (X ₂), Produktivitas (Y)	X1.1	0,374	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,540	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,580	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,596	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,446	0,254	0,000	Valid
	X1.6	0,451	0,254	0,000	Valid
	X1.7	0,620	0,254	0,000	Valid
	X1.8	0,451	0,254	0,000	Valid
	X1.9	0,539	0,254	0,000	Valid
	X1.10	0,503	0,254	0,000	Valid
	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
	X2.1	0,525	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,341	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,675	0,254	0,000	Valid
	X2.4	0,388	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,541	0,254	0,000	Valid
	X2.6	0,408	0,254	0,000	Valid
	X2.7	0,477	0,254	0,000	Valid
	X2.8	0,523	0,254	0,000	Valid
	X2.9	0,785	0,254	0,000	Valid
X2.10	0,582	0,254	0,000	Valid	
Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan	
Y.1	0,657	0,254	0,000	Valid	
Y.2	0,625	0,254	0,000	Valid	
Y.3	0,557	0,254	0,000	Valid	
Y.4	0,602	0,254	0,000	Valid	
Y.5	0,555	0,254	0,000	Valid	
Y.6	0,400	0,254	0,000	Valid	
Y.7	0,346	0,254	0,000	Valid	
Y.8	0,485	0,254	0,000	Valid	
Y.9	0,560	0,254	0,000	Valid	
Y.10	0,374	0,254	0,000	Valid	

Dari tabel diatas, nilai r-hitung melebihi r-tabel. Oleh karena itu, pernyataan tentang indikator variabel X₁, X₂ dan Y dapat nyatakan valid karena nilai korelasi r-hitung, lebih besar dari r- tabel yaitu 0,254

Uji Rabilitas

Sebuah instrumen dapat dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) melebihi 0,60. Dengan kata lain, instrumen tersebut dinyatakan reliabel jika koefisien Alpha Cronbach-nya lebih besar dari angka 0,60

Tabel VI
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,680	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,671	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis SPSS

Menurut hasil uji reliabilitas, variabel X1 memiliki nilai Alfa Cronbach sebesar 0,680, variabel X2 memiliki nilai Alfa Cronbach sebesar 0,671, dan variabel Y memiliki nilai Alfa Cronbach sebesar 0,669. Dengan demikian, seperti yang ditunjukkan pada Tabel IV.12, dapat disimpulkan bahwa semua kriteria reliabilitas untuk semua variabel penelitian ini dipenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov-Smirnov untuk analisis statistik digunakan untuk menguji normalitas. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan distribusi data residual tidak normal, dan nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan distribusi data residual normal.

Tabel VII
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.11355888
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.099
	Negative		-.072
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.144
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.135
		Upper Bound	.153
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,200, lebih besar dari 0,05 atau 5%, yang menunjukkan bahwa skor residual mengikuti distribusi normal, sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang berlaku.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variable independen dan variable dependent. Memeriksa nilai toleransi dan Faktor Inflasi Variasi

(VIF) adalah salah satu cara untuk menganalisis multikolinearitas. Jika nilai toleransi dan VIF berada dalam kisaran yang wajar, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model tersebut.

Tabel VIII
Uji Multikolinearitas

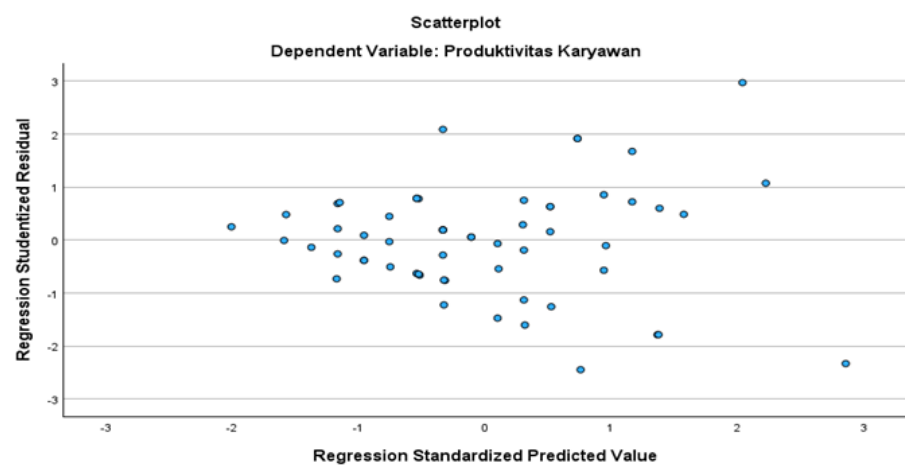
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.710	6.289		4.883	<,001		
	Kompetensi	-.262	.122	-.253	-2.153	.036	.935	1.069
	Budaya Kerja	.534	.122	.514	4.364	<,001	.935	1.069

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dari SPSS

Nilai toleransi untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,935 dan untuk variabel Budaya Kerja (X2) juga 0,935, yang keduanya lebih tinggi dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 1,069, dan untuk variabel Budaya Kerja (X2) juga 1,069, yang keduanya kurang dari 10.0. Didasarkan pada temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel Kompetensi (X1) dan Variabel Budaya Kerja (X2) yang terlibat dalam model penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada varians atau residu yang berbeda antara kumpulan data. Untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas, analisis dilakukan dengan melihat pola titik pada scatterplot regresi.



Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Gambar II
Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, karena titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ditemukan

Uji Hipotesis

Hasil Uji T (parsial) untuk variabel kompetensi (X1), nilai t-hitung yang diperoleh adalah 2,153, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,00247. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel budaya kerja (X2), nilai t-hitung yang diperoleh adalah 4,364, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,00247. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, yang mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Hasil Uji F pengujian secara simultan yang menunjukkan bahwa variable kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Emlima Hana Mandiri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, di mana nilai Fhitung (10,102) lebih besar daripada F-tabel (3,16) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Tabel IX
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.423	2	46.711	10.102	<,001 ^b
	Residual	263.561	57	4.624		
	Total	356.983	59			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi						

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 30.0

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan menunjukkan nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,262 (26,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 26,2% terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang rendah. Sementara itu, sisa 73,8% dari Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Penelitian terkini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara produktivitas karyawan dengan kompetensi dan budaya kerja. Karyawan yang lebih baik cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai strategi dan pendekatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Peneliti dapat merumuskan bahwa studi mereka mengenai Pengaruh Kompetensi dan Produktivitas Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Emlima Hana Mandiri, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan
Dalam hasil uji parsial untuk variabel kompetensi (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,153, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel yang sebesar 2,00247. Selain itu, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.
2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Hasil uji parsial untuk variabel budaya kerja (X2), nilai t-hitung yang diperoleh adalah 4,364, yang lebih besar daripada nilai t-tabel yang sebesar 2,00247. Selain itu, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.
3. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Dalam penelitian ini, dilakukan uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, di mana nilai F-hitung (10,102) lebih besar dari F-tabel (3,16) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang mengindikasikan bahwa kompetensi dan budaya kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Emlima Hana Mandiri, Kecamatan Babelan, Kabupaten

DAFTAR REFERENSI

- Amadi, J., Hasan, J., Juliani, & Handri, M. (2022). SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG THAMRIN PLAZA MEDAN. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1–14.
- Dammar, H. T., Lestari, T. D., & Tenriyola, A. P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *Journal of Applied Management and Business Research*, 2(2), 176–183.

<http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>

- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.
- Luturmas, Y., Wirjawan, T. W., & Arta, D. N. C. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational Di Raffana Kids Store. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 368–374. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Rachim, I. A., Ruhana, F., & Meltarini. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 432–438. <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/download/736/581>
- Razak, M., Firman, A., & Amin, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Takalar. *AkMen : Akuntansi Dan Manajemen*, 19, 64–77. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/2703/1237>
- Safitri, S. A., & Murdiati, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 122–135.
- Saleh, A. R. S., & Utomo, H. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif* (Wahyudi, Ed.). PT Dewangga Energi Internasional. www.dewanggapublishing.com
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.

- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediiasi. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20–36. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585>
- Vionita, E. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *JURNAL PARAMETER*, 6(2), 41–55.
- Wahyudi, A. A., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olahraga Serta Pariwisata (DISBUDPORAPAR) Kota Surabaya – Jawa Timur. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1805– 1824. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11951>
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Widyantari, N. L., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Varash Indonesia Jaya. *VALUES*, 3(3), 772–780. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/5648/4297/12636>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>
- Wulandari, L. D., Farida, U., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3803–3814. <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3583>
- Zuswana, A., & Faradila, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal P-ISSN Xxxx.Xxxx*, 1(1), 35–46. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/gici/article/view/235/770>

