



PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPI TJAN, KAYU PUTIH JAKARTA TIMUR

Nur Zhafirah Ali Chaniago¹, Bulan Azizah Mokodompit², Praditio Al Fajri³, Ilman Nurdin Adha⁴, Ratih Ayu Sekarini⁵, Dhita Puspita Rini⁶

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Islam Jakarta

nurzhafirah02@gmail.com¹, bulanazizah192@gmail.com², Fpraditioal@gmail.com³, Maanbleh007@gmail.com⁴, sister.ratih13@gmail.com⁵, dhita.puspita10@gmail.com⁶

Abstrak.. Produktivitas karyawan di Cabang Kopi Tjan Kayu Putih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat upah dan tingkat keahlian. Peneliti menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan jenis penelitian kausal-asosiatif untuk studi ini. Seluruh 54 pekerja di survei menggunakan pendekatan sampel saturasi, dan data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Semua uji statistik, termasuk regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, dilakukan pada data yang dikumpulkan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Nilai t yang dihitung adalah -0.098 dan tingkat signifikansi 0.923, menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang sedikit namun positif terhadap produktivitas karyawan. Di sisi lain, dengan nilai t yang dihitung sebesar 5.234 dan tingkat signifikansi 0.000, variabel gaji secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Nilai F yang dihitung adalah 24.620 dan tingkat signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun remunerasi secara signifikan mempengaruhi output manusia. Kompetensi dan gaji menjelaskan 49,1% variasi dalam produksi ($R^2 = 0,491$), dengan variasi sisanya disebabkan oleh faktor-faktor di luar lingkup penelitian ini. Untuk menjaga produktivitas karyawan, perusahaan sebaiknya sering mengevaluasi program pelatihan mereka dan mencari cara untuk meningkatkan skema insentif mereka.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Produktivitas

Abstract.. Workplace productivity at Kopi Tjan, Kayu Putih Branch is affected by factors such as staff competency and pay rate. A quantitative methodology of the causal associative research type was used in the investigation. All 54 workers were chosen using a saturation sample approach, and data was acquired via observations and questionnaires. The data was analyzed using SPSS version 25, which included tools for hypothesis testing (t-test and F-test), multiple linear regression analysis, classical assumption tests, and the coefficient of determination.

The study's findings indicate that, at a significance level of 0.923 and a t-count value of -0.098, the competence variable somewhat influences employee productivity in a favorable but non-significant way. At the same time, a t-count value of 5.234 and a significance level of 0.000 show that the remuneration variable has a positive and significant influence on employee productivity. With an F-count value of 24.620 and a significance level of 0.000, competence and salary both significantly impact employee productivity. With a R^2 value of 0.491, Researcher can see that the competence and compensation variables account for 49.1% of the variance in productivity, while other factors impact the remaining portion. In order to keep employees productive, the organization should examine its training programs often and try to improve its remuneration structure.

Keywords : Competence, Compensation, productivity

LATAR BELAKANG

Kompetensi

Kemampuan, bakat, dan keterampilan adalah hal yang kita maksudkan ketika membicarakan kompetensi. Dalam konteks yang lebih luas, kompetensi adalah fitur esensial yang menunjukkan kesiapan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu. Ketika membahas manajemen sumber daya manusia, istilah “kompetensi” digunakan untuk menggambarkan kualitas pribadi yang dibutuhkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi adalah istilah yang digunakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan kemampuan mereka dalam melaksanakan suatu tugas. Menurut pandangan ini, kompetensi adalah kumpulan karakteristik, kemampuan, dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang memenuhi kriteria kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi didefinisikan sebagai kumpulan kemampuan dan pengetahuan yang dihargai tinggi oleh atasan dalam profesi seseorang. Pandangan ini menekankan pentingnya kompetensi sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan memanfaatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka (Rizka Darlia, 2023). Kompetensi, oleh karena itu, sebaiknya dipahami sebagai kumpulan karakteristik yang, ketika digabungkan, memungkinkan seseorang untuk memberikan kinerja terbaiknya di tempat kerja.

Ciri-ciri karakter dan kepribadian seseorang menentukan tingkat kompetensinya, yang pada gilirannya menentukan bagaimana mereka akan berkinerja dalam berbagai jenis pekerjaan (Abdullah, 2014;52). Kompetensi, oleh karena itu, merupakan cerminan kinerja yang andal dan konsisten di tempat kerja. Karyawan diharuskan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Pekerja mengandalkan kemampuan ini untuk menghadapi realitas yang terus berubah di tempat kerja. Oleh karena itu, pekerja yang beroperasi sesuai dengan kompetensi mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien dan sukses (Ardiansa & Astutik, 2020; Marudut Sirait et al., 2022; Sapta et al., 2022). Kualitas layanan dan produktivitas akan meningkat sebagai akibat dari kesesuaian yang lebih baik antara keterampilan dan persyaratan pekerjaan.

Kompetensi didefinisikan sebagai “kriteria dan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang diperlukan untuk menduduki suatu posisi,” termasuk pengetahuan, kemampuan, dan sifat kepribadian yang dapat memengaruhi kinerja (Sabuhari et al., 2020). Penjelasan ini menekankan bahwa kompetensi mencakup komponen teknis dan perilaku yang krusial bagi kinerja individu dalam suatu posisi. Memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sifat kepribadian yang diperlukan untuk sukses di suatu bidang merupakan tanda profesionalisme. Hal ini berarti pekerja terampil dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, keterampilan organisasi, modal sosial, dan kemampuan untuk membangun dan mempertahankan hubungan dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya adalah contoh kompetensi yang disebutkan dalam literatur (Gümüşay & Bohné, 2018; Collis, 1994; Dar & Mishra, 2020; Kanaan-Jebna et al., 2022). Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dan manajerial yang berkontribusi pada kinerja pekerjaan secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan oleh aspek-aspek tersebut.

Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif merupakan komponen kunci dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki pekerja merupakan dasar utama untuk mencapai standar kerja tertinggi. Diperkirakan bahwa pekerja yang bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih kompeten dan efisien berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh analisis pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Artinya, salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja adalah memastikan bahwa persyaratan pekerjaan sesuai dengan kemampuan individu. Pekerja di industri keuangan dievaluasi berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi tujuan terkait distribusi dan pengumpulan dana. Untuk menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap kesuksesan tujuan lembaga keuangan, kinerja ini sangat penting. Salah satu cara untuk mengukur kompetensi karyawan adalah dengan melihat seberapa baik mereka memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Ibrahim, 2021). Hal ini membuktikan bahwa kompetensi adalah kunci untuk output yang lebih tinggi dan pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi

Istilah “kompensasi” merujuk pada segala bentuk keuntungan moneter atau non-moneter yang diterima pekerja dari pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan (Efendi & Widiyanto, 2022). Dalam upaya menjaga hubungan kerja yang adil antara pemberi kerja dan pekerja, konsep ini sangat penting.

Segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerja atau jasa mereka disebut kompensasi. Gaji merupakan topik yang sensitif di tempat kerja, namun berdampak pada semua pihak, mulai dari pekerja hingga perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hidayat, Andi Tri, dan Titien Agustina (2020), pembayaran kepada pekerja harus didasarkan pada logika dan alasan yang jelas. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu dalam kompensasi mereka. Struktur remunerasi organisasi didasarkan pada kinerja. Karyawan akan memberikan upaya terbaik mereka untuk kepentingan bisnis jika gaji mereka adil dan sesuai dengan harapan mereka, dan sebaliknya juga berlaku. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap investasi emosional (Ahdat, 2022), dan studi terbaru telah mengonfirmasi hal ini (Amin, 2022). Kompensasi mempengaruhi baik kinerja maupun komitmen emosional pekerja terhadap bisnis, seperti yang ditunjukkan oleh rangkaian penelitian ini.

Anggota staf akan lebih puas dalam peran mereka jika gaji mereka kompetitif dengan tarif pasar. Ketika pekerja diberi kompensasi yang baik, mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Di sisi lain, perusahaan akan melakukan segala cara untuk memotong biaya, termasuk biaya tenaga kerja, dalam upaya meningkatkan efisiensi, bahkan jika hal ini bertentangan dengan apa yang diharapkan karyawan. Menurut Prathama (2020), memberikan kompensasi kepada karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Gaji memiliki dampak signifikan dan positif terhadap produktivitas di tempat kerja (Hellen, 2020), yang sejalan dengan hal ini. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki sistem yang tepat dalam mengelola remunerasi karyawan. Jika gaji karyawan tidak memadai, mereka mungkin akan mencari pekerjaan di tempat lain, yang akan merugikan bisnis. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan antara kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Menurut para ahli ini, gaji hanyalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Gaji dalam konteks ini dapat berupa berbagai bentuk pembayaran yang diberikan kepada semua karyawan sebagai imbalan atas dedikasi mereka terhadap bisnis dan nilai yang mereka berikan melalui pekerjaan, ide, dan waktu mereka. Karyawan menawarkan apa yang mereka anggap paling berharga, baik itu tenaga fisik atau keahlian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa gaji adalah cara untuk mengakui kontribusi karyawan atas nilai yang mereka berikan.

Beberapa faktor mempengaruhi seberapa baik karyawan suatu organisasi berkinerja, termasuk gaji, aturan, dan budaya. Gaji merupakan bagian dari penilaian kinerja karyawan, yang memperkuat hal ini. Memberikan gaji yang lebih tinggi sesuai dengan keterampilan yang sebenarnya digunakan oleh karyawan akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan menerima gaji yang sebanding dengan usaha dan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, hal ini akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha yang diperlukan, yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Kompensasi merupakan elemen krusial yang menentukan hasil pekerjaan karena interaksi antara komponen-komponen ini.

Memberikan gaji yang lebih tinggi kepada pekerja mungkin merupakan salah satu cara bagi bisnis untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Herispon dan Firdaus menemukan bahwa tingkat gaji secara signifikan mempengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja secara langsung terkait dengan gaji mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan bisnis. Ketika pekerja puas dengan gaji mereka, mereka lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan membantu bisnis mencapai tujuannya (Herispon & Firdaus, 2022). Oleh karena itu, gaji menjadi komponen strategis yang dapat mendorong ekspansi bisnis. Aisha dan Juhaeti menemukan bahwa gaji secara signifikan memengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh peningkatan remunerasi, seperti bonus, insentif, atau upah lembur. Karyawan di PT. Sumber Rasa Jaya akan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka jika mendapatkan gaji yang adil (Aisha & Juhaeti, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa gaji yang lebih tinggi meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Di PT. Puma Logistics International, Fajrina dan Kustini melakukan penelitian lain yang menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, dan motivasi intrinsik memengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa gaji tinggi terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan di PT. Puma Logistics International menjadi lebih bahagia dalam pekerjaan mereka setelah menerima kenaikan gaji. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tingkat gaji secara signifikan memengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Kebahagiaan karyawan berbanding lurus dengan jumlah uang yang mereka terima atas kerja keras mereka.

Mengingat hal di atas, wajar untuk mengatakan bahwa pekerja berhak atas remunerasi jika mereka mengarahkan usaha, kemampuan mental, atau waktu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka. Karyawan menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati bersama. Temuan ini menunjukkan pentingnya remunerasi dalam membangun hubungan yang harmonis dan profesional di tempat kerja.

Produktivitas

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menerapkan sistem kompensasi yang adil. Kepuasan kerja, faktor penentu kritis yang memengaruhi produktivitas karyawan, dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menetapkan struktur remunerasi yang adil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan gaji berfungsi sebagai sarana untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dan taktik penting untuk memastikan kinerja yang konsisten. Penelitian oleh F. Saputra et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Temuan tersebut menguatkan bahwa peningkatan produktivitas sering kali berawal dari rasa puas dan nyaman yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja. Kebahagiaan kerja dan produktivitas keduanya meningkat berkat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan menerima kompensasi yang adil dalam lingkungan ini. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terus meninjau program-program pengembangan dan penghargaan agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan.

Produktivitas karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output atau pekerjaan secara efektif dan efisien dalam jumlah waktu tertentu. Definisi ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kualitas dan kecepatan dalam setiap proses kerja. Jumlah dan kualitas pekerjaan adalah dua indikator utama produktivitas. Dengan demikian, penilaian produktivitas tidak hanya melihat jumlah pekerjaan, tetapi juga bagaimana hasil tersebut memenuhi standar organisasi. Faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi, dan penggunaan teknologi dapat memengaruhi tingkat produktivitas. Ketiga faktor ini saling berkaitan sehingga peningkatan salah satunya dapat memberikan dampak positif pada keseluruhan performa karyawan. Organisasi sering kali berfokus pada peningkatan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan insentif untuk hasil kerja yang optimal (Ali et al., 2024). Indikator-indikator ini menjadi acuan penting bagi organisasi dalam mengukur efektivitas kontribusi setiap karyawan. Penelitian sebelumnya oleh para penulis seperti Widodo (2020), R. Saputra dkk. (2023), dan Satriawan dkk. (2024) juga telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Kesesuaian temuan dari studi-studi ini semakin memperkuat gagasan bahwa produktivitas merupakan hal yang krusial bagi kesuksesan suatu bisnis.

Produktivitas karyawan juga merupakan komponen kunci dalam masa depan yang sejahtera bagi sebuah perusahaan. Tanpa produksi yang memadai, bisnis akan kesulitan mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjangnya. Pekerja perlu meningkatkan kinerja mereka jika ingin mencapai tujuan mereka. Selain itu, kebutuhan ini mendorong personel untuk terus mengembangkan kemampuan mereka agar tetap kompetitif. Tanpa pekerja yang produktif, operasional bisnis akan menjadi mimpi buruk. Gangguan layanan, kualitas produk yang buruk, dan kerugian finansial adalah kemungkinan akibatnya. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas menjadi prioritas utama bagi semua pekerja. Membangun sinergi dalam kelompok atau perusahaan memerlukan kesadaran semua pihak akan pentingnya produktivitas. Menurut Marshha N. Safithri (2022), produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan daya saing perusahaan. Perusahaan yang unggul dalam bidangnya cenderung mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Faktor terpenting yang harus diakui dan disetujui untuk meningkatkan produktivitas adalah sumber daya manusia. Sebuah bisnis tidak akan dapat memaksimalkan rencana dan teknologinya jika karyawannya tidak terampil dan

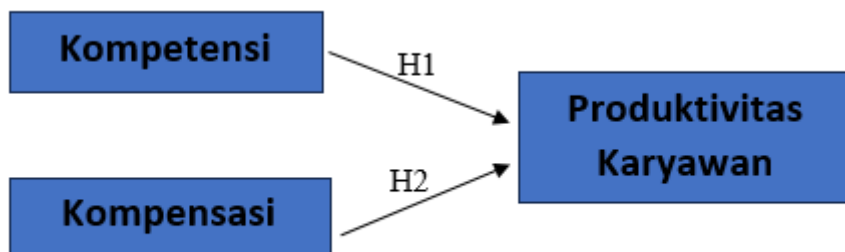
bersemangat. Produktivitas didefinisikan sebagai laju di mana suatu aktivitas diselesaikan (Simplelearn, 2022). Menurut konsep ini, produktivitas tidak hanya tentang hasil, tetapi juga tentang prosedur kerja yang efisien. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio antara output suatu ekonomi atau negara dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Konsep ini menunjukkan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan apa yang sudah tersedia secara lebih baik.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian mereka tahun 2025 berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di Divisi Operasional PT. Helpo Glovin Teknologi (UBIKLAN),” Annisa Nur Utami dan Henny Armaniah membahas topik yang sama. Menurut temuan penelitian, produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan insentif. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan berbasis kebutuhan dan menciptakan sistem insentif yang lebih adil dan objektif guna mendorong kinerja operasional yang lebih baik, menurut penelitian ini.

“Dampak Kompetensi SDM dan Gaji terhadap Kinerja, dengan Produktivitas sebagai Variabel Perantara (Studi pada Pegawai BPKPD Kabupaten Pamekasan),” adalah judul penelitian oleh Achmad Faddlillah, Nugroho Mardi, dan Woro Utari (2024). Produktivitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian ini. Produktivitas kerja memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Rasyid (2023). Penelitian tambahan mengenai dampak produktivitas tempat kerja terhadap kinerja pekerja diperlukan berdasarkan temuan studi ini.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesa studi bisa dirumuskan sebagai berikut:

“H1: Kompetensi secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kopi Tjan Kayu Putih”

“H2: Kompensasi secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kopi Tjan Kayu Putih”

“H3: Kompetensi, Kompensasi, secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kopi Tjan Kayu Putih”

METODE

Strategi penelitian kausal-asosiatif digunakan dalam penyelidikan kuantitatif ini. Tujuan studi ini adalah untuk menguji hipotesis dan mengukur dampak X (kompetensi,

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPI TJAN, KAYU PUTIH JAKARTA TIMUR

remunerasi) terhadap Y (produktivitas karyawan), sehingga teknik kuantitatif digunakan. Hubungan kausal-efek antara variabel yang dianalisis dieksplorasi menggunakan desain penelitian kausal-asosiatif.

Kuesioner dan pengamatan terstruktur merupakan metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini. Untuk menghitung koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, digunakan SPSS 25. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, dari September hingga November 2025. Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah Kopi Tjan Kayu Putih di kawasan timur Jakarta.

Lima puluh orang dari Kopi Tjan Kayu Putih, mewakili berbagai departemen termasuk dapur, barista, dan pelayan, membentuk populasi dalam penelitian ini. Semua individu dalam populasi digunakan sebagai sampel penelitian dalam pendekatan sampling jenuh. Karena ukuran populasi yang kecil (kurang dari 100 orang), sampling jenuh diterapkan untuk memastikan semua pekerja termasuk sebagai responden. Hal ini memungkinkan hasil yang lebih akurat dan representatif. Oleh karena itu, lima puluh peserta menjadi sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji asumsi klasik Multi kolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

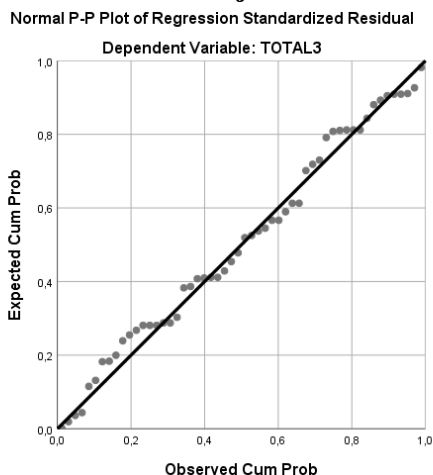
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI	,562	1,780
	KOMPENSASI	,562	1,780

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Toleransi untuk setiap nilai variabel adalah 0,562 dan VIF adalah 1,780, berdasarkan hasil uji multikolinearitas. Baik nilai toleransi maupun VIF tidak kurang dari 10. Ketidakhadiran gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi menyebabkan kesimpulan ini.

Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

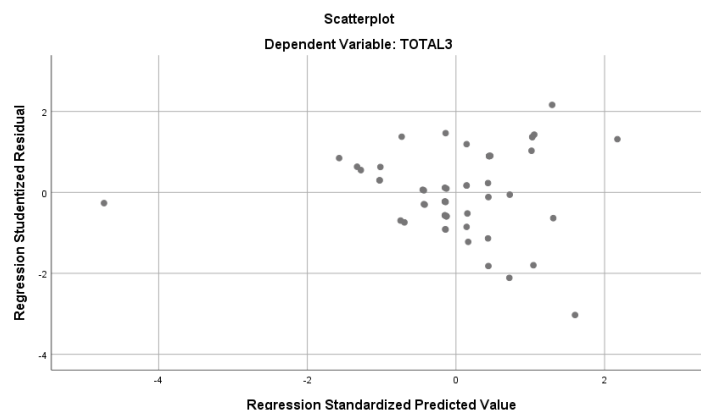


PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPI TJAN, KAYU PUTIH JAKARTA TIMUR

Uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik residu tersebar dan mengikuti diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residu mengikuti distribusi normal dan dapat dimanfaatkan dengan baik.

Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Karena titik-titik pada diagram pencar hasil uji heteroskedastisitas tidak membentuk pola tertentu, kita dapat menyimpulkan bahwa uji asumsi heteroskedastisitas tersebut valid dan stabil.

Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,701 ^a	,491	,471	2,971	,491	24,620	2	51	,000	2,145

a. Predictors: (Constant), TOTAL2, TOTAL1
b. Dependent Variable: TOTAL3

Hasil uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson 2,145 yang berada di sekitar angka 2. Dapat disimpulkan data residual layak digunakan dan signifikan, serta tidak mengalami masalah autokorelasi

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1,607	3,003		,535	,595	
	KOMPETENSI	-,015	,152	-,013	-,098	,923	,562 1,780
	KOMPENSASI	,838	,157	,709	5,324	,000	,562 1,780

a. Dependent Variable: TOTAL3

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPI TJAN, KAYU PUTIH JAKARTA TIMUR

Berdasarkan tabel Coefficients, variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar -,098 dengan tingkat signifikan 0,923 yang berarti $>0,05$. Dapat dikatakan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Produktivitas meningkat sebesar 0,15 poin persentase untuk setiap peningkatan satu poin dalam kompetensi, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar -0,015. Nilai t sebesar 5,234 dan nilai p sebesar 0,000 untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,838, kita dapat melihat bahwa pekerja mampu mencapai tingkat produktivitas yang jauh lebih tinggi ketika gaji mereka kompetitif dan adil.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,505	2	217,252	24,620	,000 ^b
	Residual	450,032	51	8,824		
	Total	884,537	53			

a. Dependent Variable: TOTAL3

b. Predictors: (Constant), TOTAL2, TOTAL1

Hasil uji F menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,000, nilai F yang dihitung adalah 24,620. H_0 ditolak sementara H_a diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, Produktivitas Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh baik Kompetensi maupun Kompensasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor independen tersebut berkontribusi pada peningkatan output pekerja ketika digunakan bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,701 ^a	,491	,471	2,971	,491	24,620	2	51	,000	2,145

a. Predictors: (Constant), TOTAL2, TOTAL1

b. Dependent Variable: TOTAL3

Nilai R yang tinggi sebesar 0.701 menunjukkan korelasi yang kuat antara kompetensi, gaji, dan output. Dengan nilai R Kuadrat sebesar 0.491, dapat dilihat bahwa dua variabel independen tersebut menjelaskan 49,1% variasi dalam produktivitas, sementara faktor-faktor tambahan di luar lingkup penelitian ini mempengaruhi 4,9% sisanya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak cukup memengaruhi Produktivitas Karyawan di Kedai Kopi Tjan. Hal ini dapat dilihat dari variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar -,098 dengan tingkat signifikan 0,923 yang berarti $>0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karena ada sebagian karyawan yang merasa kompetensi tidak cukup berpengaruh tetapi sebagian banyaknya setuju akan hal itu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan temuan, gaji memiliki pengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja di Tjan Coffee Shop. Nilai t sebesar 5.234 dan tingkat signifikansi 0.000 dalam tabel Koefisien menunjukkan hal ini. Angka-angka ini menunjukkan bahwa kenaikan gaji meningkatkan produktivitas secara positif dan secara statistik signifikan. Ketika pekerja mendapatkan upah yang adil, mereka lebih termotivasi dalam bekerja dan produktivitas mereka pun meningkat sebagai akibatnya.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Di Tjan Coffee Shop, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh baik kompensasi maupun kompetensi, menurut data. Tabel Anova menunjukkan hal ini, dengan nilai F sebesar 24,620 dan tingkat signifikansi 0,000. H_0 ditolak sementara H_a diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor Kompetensi dan Kompensasi. Bersama-sama, keduanya menghasilkan hasil yang lebih baik karena karyawan lebih berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan dan lebih mampu melaksanakan tugas mereka dengan cara yang ahli.

KESIMPULAN

Mengacu dari temuan studi ini, beragam kesimpulan bisa disebutkan seperti berikut:

1. Keterampilan dan pengetahuan bermanfaat bagi pekerja, tetapi hanya dalam skala kecil. Temuan studi statistik menunjukkan bahwa kemampuan tidak secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar -0.098 dan tingkat signifikansi 0.923.
2. Program kompensasi perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan secara positif. Dari hasil uji t yang mencapai 5.234 pada tingkat signifikansi 0.000, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas.
3. Penelitian menemukan bahwa kompetensi dan kompensasi menjelaskan sekitar 49.1% variasi dalam produktivitas karyawan ($R^2 = 0.491$). Pada saat yang sama, variabel eksternal menjelaskan 4.9% variasi.

SARAN

Kopi Tjan Kayu putih diharapkan untuk terus mempertahankan atau meningkatkan sistem pemberian bonus, insentif, atau upah lembur supaya motivasi dan produktivitas karyawan semakin baik. Walaupun kompetensi tidak signifikan dalam penelitian ini, perusahaan diharapkan tetap meninjau program pelatihan berbasis kebutuhan agar keahlian karyawan tetap ditingkatkan untuk dinamika pekerjaan yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, Bagas Satria, Endang Rusdianti, and Djoko Santoso, 'Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis The Influence of Competence , Training and Compensation on Employee', 16.1 (2023), pp. 48–67
- Arlea, Shella, Dadan Ahmad Fadili, and Anggi Pasca Arnu, 'Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah', 5.5 (2023), pp. 2107–20, doi:10.47467/alkharaj.v5i5.2121
- Firdaus, Roby, and Rita Srihasnita, 'Pengaruh Kompetensi , Komunikasi , Disiplin Kerja Terhadap Roduktivitas Karyawan PT Grha Ferry Industri', 01.03 (2025), pp. 654–62
- Gilman, Billy, and others, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan', 7 (2023), pp. 29935–40
- Herminda, Herminda, Abdullah Mukhsin, and Ita Reinita Hadari, 'Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Foods &', *Ikraith Ekonomi*, 8.2 (2025), pp. 860–68
- Kompensasi, Pengaruh, Novalina Purba, and Universitas Teknologi Yogyakarta, 'Jurnal Indonesia Sosial Sains', 03.02 (2022), pp. 369–77
- Kurniawan, Dody, 'Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Perekonomian Rakyat Di Bogor', 2.4 (2024), pp. 375–88
- Nurfitrialin, Safa Putri, and Christian Wiradendi Wolor, 'Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan', 2.1 (2024)
- Pengaruh, Analisis, and others, 'Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pembiayaan Pada Pt Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Semarang Mt Haryono', no. January 2024 (2025), doi:10.59407/jmie.v1i2.432
- Perkasa, Didin Hikmah, and Wenny Desty Febrian, 'Pengaruh Kompensasi , Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan', 01.01 (2023), pp. 24–33
- Yulianto, Yanuar, Bayu Kurniawan, and Noni Setyorini, 'Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja', *Journal of Student Research*, 1.4 (2023), pp. 268–79