



Pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Kayu Permata

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Dyah Ayu Wulandari Universitas Bina Insani dyahayuwulandari1812@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Wulandari, D. A. (2026). Pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Kayu Permata. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2), 2520-2530.

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata, sebuah perusahaan manufaktur pintu kayu di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 202 karyawan dan sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan melalui rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala *Likert* enam poin dan dianalisis melalui regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ($t = 3,281$; $\text{sig.} = 0,002$), demikian pula Pelatihan Karyawan ($t = 2,969$; $\text{sig.} = 0,004$). Sebaliknya, Pengawasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ($t = 1,966$; $\text{sig.} = 0,054$). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai *F* hitung sebesar 128,314 dan signifikansi 0,000, serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,853 yang menunjukkan bahwa 85,3% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengembangan kompetensi karyawan, penguatan sistem pengawasan kerja, dan pelaksanaan pelatihan yang tepat sasaran.

Kata Kunci: Kompetensi SDM; Pengawasan Kerja; Pelatihan Karyawan; Produktivitas Kerj

Abstract

Work productivity is an important factor supporting the achievement of company objectives, requiring effective human resource management. This study aims to analyze the effect of Human Resource Competence, Work Supervision, and Employee Training on Work Productivity among employees of PT Kayu Permata, a wooden-door manufacturing company in Bekasi Regency. This study employed a quantitative approach involving a population of 202 employees and a sample of 67 respondents determined using the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were collected using a six-point Likert scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results show that Human Resource Competence has a positive and significant effect on Work Productivity ($t = 3.281$; $\text{sig.} = 0.002$), as does Employee Training ($t = 2.969$; $\text{sig.} = 0.004$). In contrast, Work Supervision has a positive but insignificant effect ($t = 1.966$; $\text{sig.} = 0.054$). Simultaneously, the three independent variables significantly affect Work Productivity, with an F-value of 128.314 and a significance of 0.000, while the Adjusted R Square value of 0.853 indicates that 85.3% of the variation in Work Productivity can be explained by these three variables. This study offers practical contributions for the company to improve productivity through competence development, strengthened work supervision systems, and well-targeted training programs.

Keywords: Human Resource Competence; Work Supervision; Employee Training; Work Productivity

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk menghadapi tantangan manajemen sumber daya manusia yang semakin besar, seiring meningkatnya persaingan usaha dan perubahan budaya kerja di berbagai negara. Salah satu fenomena yang banyak terjadi adalah munculnya budaya kerja berlebihan (*hustle culture*), yaitu kondisi ketika karyawan dituntut untuk terus bekerja dengan intensitas tinggi demi mencapai target perusahaan. Kondisi ini dapat memicu kelelahan fisik maupun mental (*burnout*) yang berujung pada menurunnya fokus, kualitas hasil pekerjaan, dan efisiensi kerja, sehingga produktivitas yang diharapkan tidak tercapai secara maksimal. Data terbaru menunjukkan bahwa sekitar 50% generasi milenial dan Gen Z mengalami *burnout* akibat tekanan budaya kerja berlebihan, dan sebagian besar pekerja pernah mengalami kondisi serupa di tempat kerja, yang menegaskan bahwa fenomena ini memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di berbagai perusahaan secara global.

Dalam lingkungan perusahaan manufaktur, situasi tersebut cenderung lebih kompleks akibat tingginya tuntutan target produksi, kebutuhan ketelitian kerja, serta beban kerja yang berat, sehingga dapat memicu stres kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas secara menyeluruh. Produktivitas kerja sendiri mencerminkan kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan *output* secara efisien dalam jangka waktu tertentu, tidak hanya dari sisi kecepatan tetapi juga mutu kerja yang tetap sesuai standar yang ditetapkan.

PT Kayu Permata (Permata Door) merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak pada produksi pintu kayu berkualitas tinggi. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang produktif agar kualitas produksi, kuantitas kerja, dan pencapaian target dapat berjalan optimal. Namun, data perusahaan tahun 2025 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih berfluktuasi pada beberapa indikator, terutama kualitas produksi, pencapaian target, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sepanjang periode Januari–Desember 2025, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Produktivitas Kerja PT Kayu Permata Tahun 2025

Bulan	Rejection Production	Closing Claim + RCFA	Target Produksi
Januari	1,33%	10 hari	83%
Februari	0,35%	8 hari	83%

Maret	0,39%	10 hari	83%
April	0,41%	10 hari	83%
Mei	0,72%	8 hari	83%
Juni	0,66%	7 hari	84%
Juli	0,36%	10 hari	87,5%
Agustus	0,57%	11 hari	88%
September	0,57%	10 hari	85%
Oktober	0,78%	9 hari	89%
November	0,43%	10 hari	79%
Desember	0,67%	10 hari	82%

Sumber: Laporan Data HRD PT Kayu Permata (2025)

Tingkat rejection production tercatat masih berada di bawah batas maksimal perusahaan sebesar 1,5%, namun persentasenya berfluktuasi dari 1,33% pada Januari menjadi 0,78% pada Oktober, yang mengindikasikan adanya ketidakstabilan kualitas produksi. Selain itu, pencapaian target produksi pada November hanya mencapai 79%, berada di bawah standar perusahaan sebesar 80%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Studi pendahuluan melalui pra-survei terhadap 30 responden turut mengindikasikan beberapa area yang memerlukan perhatian pada tiga faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja. Pada aspek Kompetensi SDM, item pernyataan mengenai peran pengalaman kerja dalam mengurangi kesalahan memperoleh skor rata-rata tertinggi, sedangkan item mengenai kontribusi latar belakang pendidikan terhadap pemahaman pekerjaan memperoleh skor terendah. Pada aspek Pengawasan Kerja, item mengenai evaluasi rutin oleh atasan dan pemberian kesempatan memperbaiki kesalahan memperoleh skor tertinggi, sementara item mengenai pengawasan harian memperoleh skor terendah. Pada aspek Pelatihan Karyawan, kesesuaian metode pelatihan dengan jenis pelatihan memperoleh skor tertinggi, sedangkan keselarasan sasaran pelatihan dengan tujuan organisasi memperoleh skor terendah. Temuan-temuan awal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut masih memiliki ruang untuk dioptimalkan guna mendukung peningkatan produktivitas kerja di PT Kayu Permata.

Kajian pustaka menunjukkan adanya perbedaan temuan (research gap) mengenai pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada penelitian-penelitian terdahulu, sebagaimana dirangkum pada Tabel 2. Sebagian penelitian menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris pada konteks PT Kayu Permata.

Tabel 2. Research Gap

Variabel	Hubungan	Penulis (Tahun)	Hasil
Kompetensi SDM (X1)	Terhadap Produktivitas Kerja	(Aryghi, I. S., Suryatni, M., & Wahyulina, 2024; Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, 2023; Sari, A. W., Yuningsih, E., & Kartini, 2023)	Signifikan
		(Jannah, A., & Nabila, 2023; Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, 2024)	Tidak Signifikan
Pengawasan Kerja (X2)	Terhadap Produktivitas Kerja	(Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, 2021; Suryalena, 2024; Tamaka, M. T., Sendow,	Signifikan

		G. M., & Uhing, 2022)	
		(Elis, E., & Jaya, 2024; Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, 2022)	Tidak Signifikan
Pelatihan Karyawan (X3)	Terhadap Produktivitas Kerja	(Annisa, F., & Riadi, 2023; Parashakti, R. D., & Noviyanti, 2021; Wijaya, A. A., & Siregar, 2025)	Signifikan
		(Arviana, N., & Ruswidiono, 2022; Khasanah, M. M., 2023)	Tidak Signifikan

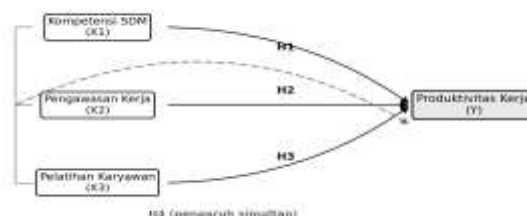
Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji “Pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT Kayu Permata)”. Novelty penelitian ini terletak pada konteks empiris yang dilakukan pada PT Kayu Permata Kabupaten Bekasi dengan menguji ketiga variabel independen tersebut secara simultan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga memberikan gambaran spesifik mengenai faktor mana yang secara nyata memengaruhi produktivitas pada konteks perusahaan manufaktur pintu kayu di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja; (2) menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja; (3) menganalisis pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja; dan (4) menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata Kabupaten Bekasi.

Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara Kompetensi SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Pelatihan Karyawan (X3) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kompetensi sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin. Sebagian penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa kompetensi karyawan tidak selalu sejalan dengan spesifikasi tugas sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas dapat bervariasi tergantung faktor pendukung lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata.

Pengawasan kerja merupakan proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian pelaksanaan dan ketercapaian hasil kerja sesuai rencana. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas, namun penelitian lain menemukan bahwa produktivitas karyawan lebih ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan organisasi dibandingkan pengawasan semata. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

2. Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata.

Pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan, efisiensi, dan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada kualitas dan kinerja organisasi. Namun, sebagian penelitian

menemukan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan pengaruh signifikan apabila program pelatihan belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

3. Terdapat pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan secara bersama-sama merupakan faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

4. Terdapat pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory/asosiatif* yang bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala *Likert* enam poin secara daring menggunakan *Google Form* kepada karyawan PT Kayu Permata yang berlokasi di Kawasan Industri Bekasi Fajar, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi.

Populasi penelitian berjumlah 202 karyawan tetap PT Kayu Permata. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu tiga variabel independen (Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan) dan satu variabel dependen (Produktivitas Kerja). Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi SDM (X1)	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	Pengetahuan; Keterampilan; Sikap Kerja
Pengawasan Kerja (X2)	Proses pengukuran dan evaluasi pelaksanaan kerja dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan.	Penetapan Standar; Pengukuran Pelaksanaan; Evaluasi & Tindakan Korektif
Pelatihan Karyawan (X3)	Proses pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang direncanakan secara sistematis untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.	Materi Pelatihan; Metode Pelatihan; Instruktur; Tujuan Pelatihan
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan karyawan menghasilkan output secara efisien, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, dalam jangka waktu tertentu.	Kuantitas Kerja; Kualitas Kerja; Ketepatan Waktu; Efisiensi

Sumber: Data diolah (2026)

Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas (*Pearson Product Moment*) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk memastikan kelayakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*), uji multikolinearitas (nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor/VIF*), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), yang seluruhnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 67 karyawan PT Kayu Permata. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	64,2%
	Perempuan	24	35,8%
Usia	20–30 tahun	28	41,8%
	31–40 tahun	24	35,8%
	> 40 tahun	15	22,4%
Masa Kerja	< 3 tahun	21	31,3%
	3–6 tahun	26	38,8%
	> 6 tahun	20	29,9%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (64,2%), berada pada rentang usia 20–30 tahun (41,8%), dan memiliki masa kerja antara 3–6 tahun (38,8%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup memadai di perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel ($n = 67$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,240. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan rentang nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,412 hingga 0,861. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

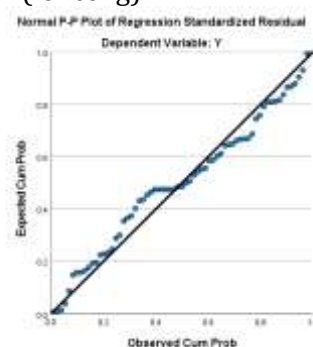
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0,861	0,60	Reliabel
Pelatihan Karyawan (X3)	0,844	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,892	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

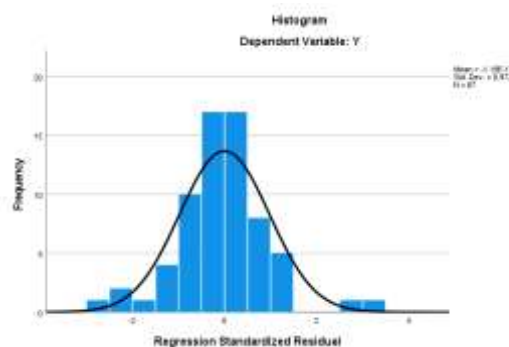
Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* pada Gambar 2 yang menunjukkan sebaran titik-titik mengikuti garis diagonal, serta histogram pada Gambar 3 yang membentuk pola kurva normal (lonceng).



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Histogram Uji Normalitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

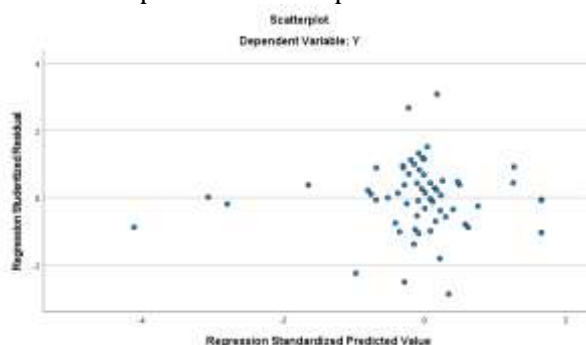
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	0,171	5,849	Bebas Multikolinearitas
Pengawasan Kerja (X2)	0,128	7,800	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan Karyawan (X3)	0,181	5,535	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas antarvariabel independen.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *Glejser* dan diperkuat dengan grafik *scatterplot* pada Gambar 4, yang menunjukkan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig. (Uji Glejser)	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	0,170	Bebas Heteroskedastisitas
Pengawasan Kerja (X2)	0,650	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan Karyawan (X3)	0,430	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Nilai signifikansi seluruh variabel independen pada uji *Glejser* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh Kompetensi SDM (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Pelatihan Karyawan (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil pengujian regresi sekaligus uji parsial (uji t) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,207	2,103	-	-0,098	0,922

Kompetensi SDM (X1)	0,397	0,121	0,375	3,281	0,002
Pengawasan Kerja (X2)	0,227	0,116	0,259	1,966	0,054
Pelatihan Karyawan (X3)	0,315	0,106	0,330	2,969	0,004

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026). Variabel Dependen: Produktivitas Kerja
Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,207 + 0,397X_1 + 0,227X_2 + 0,315X_3$$

Nilai konstanta sebesar -0,207 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, maka Produktivitas Kerja berada pada nilai -0,207. Koefisien regresi X1, X2, dan X3 yang seluruhnya bernilai positif (0,397; 0,227; dan 0,315) menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi SDM (X1) memperoleh t hitung sebesar 3,281 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$), sehingga H1 **diterima**. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pengawasan Kerja (X2) memperoleh t hitung sebesar 1,966 dengan signifikansi 0,054 ($> 0,05$), sehingga H2 **ditolak**. Pengawasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan Karyawan (X3) memperoleh t hitung sebesar 2,969 dengan signifikansi 0,004 ($< 0,05$), sehingga H3 **diterima**. Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1735,388	3	578,463	128,314	0,000
Residual	284,015	63	4,508	-	-
Total	2019,403	66	-	-	-

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 128,314 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H4 **diterima**. Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Meskipun secara parsial Pengawasan Kerja tidak signifikan, ketika dikombinasikan dengan Kompetensi SDM dan Pelatihan Karyawan, ketiga variabel tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,927	0,859	0,853	2,12325

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,853 menunjukkan bahwa 85,3% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 14,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ($\beta = 0,375$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja dinilai berperan penting dalam mengurangi kesalahan kerja, sedangkan kontribusi latar belakang pendidikan terhadap pemahaman pekerjaan dinilai relatif belum dominan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Aryghi, I. S., Suryatni, M., & Wahyulina, 2024) dan (Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, 2023) yang menemukan bahwa peningkatan kompetensi karyawan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Pengawasan Kerja terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja ($\beta = 0,259$; sig. = 0,054). Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pengawasan cenderung diikuti peningkatan produktivitas, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan dinilai baik oleh karyawan, sementara pengawasan harian dinilai belum optimal. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, 2022) serta Elis dan Jaya (Elis, E., & Jaya, 2024) yang juga menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan antara pengawasan kerja dan produktivitas.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ($\beta = 0,330$). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kesesuaian metode pelatihan dengan jenis pelatihan dinilai efektif oleh karyawan, sedangkan keselarasan sasaran pelatihan dengan tujuan organisasi dinilai masih perlu ditingkatkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Siregar (2025) serta Parashakti dan Noviyanti (Parashakti, R. D., & Noviyanti, 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja sekaligus mendorong produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan kemampuan model menjelaskan 85,3% variasi Produktivitas Kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Kayu Permata perlu dilakukan secara menyeluruh dan terintegrasi, dengan memperhatikan kompetensi sumber daya manusia, efektivitas sistem pengawasan kerja, dan pelaksanaan program pelatihan secara bersamaan, bukan hanya berfokus pada salah satu aspek saja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kayu Permata, sehingga semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Pengawasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang mengindikasikan bahwa pengawasan yang ada saat ini belum sepenuhnya optimal dalam mendorong peningkatan produktivitas secara statistik meyakinkan. Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Secara simultan, Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan kemampuan model menjelaskan 85,3% variasi Produktivitas Kerja, sedangkan 14,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara manajerial, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa PT Kayu Permata perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui tiga langkah utama yang dilakukan secara terpadu. Pertama, perusahaan dapat mendorong pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kedua, fungsi pengawasan kerja perlu dijalankan secara lebih konsisten, termasuk pengawasan harian, agar seluruh aktivitas operasional berjalan sesuai prosedur dan target perusahaan, sehingga mampu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Ketiga, program pelatihan perlu disesuaikan secara lebih tepat dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi, khususnya dalam hal keselarasan sasaran pelatihan, agar hasil pelatihan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil maupun penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Kayu Permata sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 27, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan metode analisis lain seperti SEM, AMOS, atau SmartPLS untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Ketiga, variabel yang diteliti terbatas pada Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan, sementara masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpotensi turut memengaruhi Produktivitas Kerja

namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Keempat, pengumpulan data melalui kuesioner memungkinkan adanya jawaban yang bersifat subjektif sesuai sudut pandang masing-masing responden.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa saran dapat dipertimbangkan bagi PT Kayu Permata maupun penelitian selanjutnya. Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan kerja secara konsisten guna mendukung kedisiplinan karyawan dan pencapaian target perusahaan, serta meningkatkan kualitas dan efektivitas program pelatihan dengan menyesuaikan materi pelatihan terhadap kebutuhan pekerjaan dan perkembangan perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel di luar Kompetensi SDM, Pengawasan Kerja, dan Pelatihan Karyawan, serta memperluas objek penelitian pada berbagai perusahaan atau industri dengan teknik analisis yang lebih beragam agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja.

E. Referensi

- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SHF. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61–70.
- Aryghi, I. S., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Jayakarta Lombok. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(2), 205–208.
- Elis, E., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Cv. Xx. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5972–5983.
- Jannah, A., & Nabila, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai pemoderasi. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 4(2), 137–154.
- Khasanah, M. M., & N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941DOI:http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14586>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181.
 Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Sari, A. W., Yuningsih, E., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Union Teknik. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 265–277., 1(3), 265–277.
- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20–36.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585>
- Suryalena, S. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Buruh Harian Pembangunan Proyek Cwr-01 Piu Adb Unri Pt. Brantas Abipraya (Persero)). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(22), 1129–1139.

- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 440. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba>
- Wijaya, A. A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11((4. A)), 39–51.