

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENERAPAN SISTEM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. NUSANTARA SURYA SAKTI KOTA PRABUMULIH

Mutiara¹, Amandin², Zakaria Harahap³

Program Studi Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan

E-mail: *mutmutm98@gmail.com¹, amandinypp50@gmail.com², zakariaharahap888@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 1,683$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Penerapan sistem kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 1,683$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,878 > 3,23$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci

Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of human resource competencies and the application of work systems on employee productivity at PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. The population in this study is 43 employees. The data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis technique uses multiple linear analysis with the help of the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. The results of the study showed that human resource competence had a significant effect on employee productivity with a t_{cal} value of $2.991 > t_{table} 1.683$ and a significance value of $0.005 < 0.05$. The implementation of the work system also has a significant effect on employee productivity with a calculated t value of $2.927 > t_{table} 1.683$ and a significance value of $0.006 < 0.05$. Human resource competence and the implementation of the work system have a simultaneous effect on employee productivity with $F_{cal} > F_{table}$ or $16.878 > 3.23$ with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords

Human Resource Competence, Implementation of Work System, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis otomotif yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki. PT Nusantara Surya Sakti (NSS) Kota Prabumulih sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor dan pembiayaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia untuk menjaga keberlangsungan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja, yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun sistem organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja

yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Namun, berdasarkan kondisi lapangan, masih terdapat perbedaan kemampuan antar karyawan, kurangnya penguasaan terhadap tugas tertentu, serta program pelatihan yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi hasil kerja karyawan.

Selain kompetensi, penerapan sistem kerja juga berperan dalam menunjang produktivitas. Sistem kerja yang jelas dapat membantu karyawan memahami pembagian tugas, prosedur, dan penggunaan waktu kerja. Pada PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih masih ditemukan ketidakjelasan pembagian tugas, prosedur kerja yang belum sepenuhnya dipahami, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum efektif. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) dan penerapan sistem kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Nusantara Surya Sakti, Jl. Jenderal Sudirman, Muara Dua, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, selama kurang lebih enam bulan, mulai Februari sampai Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel penelitian berjumlah 43 karyawan. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji t dan uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Instrumen

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.1860	19.631	.486	.585	.684
X1.2	37.3023	18.406	.445	.483	.690
X1.3	37.2791	19.920	.355	.525	.705
X1.4	37.4419	19.586	.459	.347	.688
X1.5	37.1860	20.298	.392	.441	.699
X1.6	37.0465	20.998	.356	.328	.705
X1.7	36.8837	20.343	.514	.431	.686
X1.8	36.8837	21.819	.348	.612	.708
X1.9	37.3023	19.454	.390	.669	.699
X1.10	37.4186	20.630	.203	.406	.737

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.2791	19.539	.360	.490	.751
X2.2	37.2791	19.587	.395	.556	.743
X2.3	37.0930	20.658	.278	.328	.761
X2.4	36.8605	21.028	.479	.421	.736
X2.5	37.1860	19.536	.430	.361	.737
X2.6	37.0465	19.712	.415	.570	.740
X2.7	37.0465	21.045	.303	.400	.754
X2.8	36.9070	19.991	.537	.532	.726
X2.9	36.9302	20.400	.543	.597	.728
X2.10	37.0465	18.617	.632	.693	.708

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penerapan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.9302	20.066	.407	.542	.718
Y2	37.8837	18.677	.489	.687	.704
Y3	37.8372	20.330	.367	.440	.724
Y4	37.8837	20.391	.405	.341	.719
Y5	37.7442	20.576	.456	.543	.713
Y6	37.7442	22.243	.235	.186	.739
Y7	37.7209	19.635	.572	.610	.697
Y8	37.9767	19.928	.346	.542	.729
Y9	37.8605	19.313	.422	.604	.716
Y10	37.8372	20.425	.339	.261	.729

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1,2 dan 3 di atas dapat dilihat bahwa semua r hitung pada 10 pernyataan yang didapat melalui uji validitas menggunakan SPSS nilainya lebih besar dari rtabel, Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai korelasi lebih dari 0,304.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Reliability Statistics

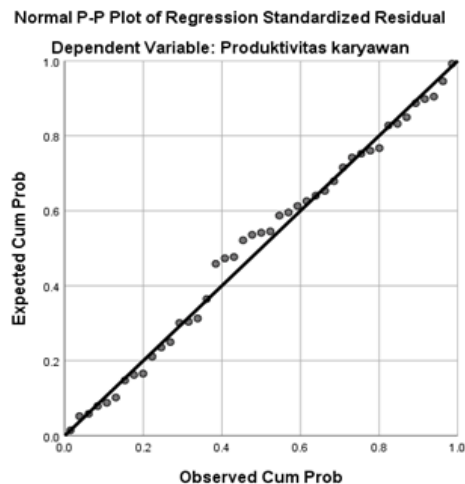
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10
.759	10
.740	10

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

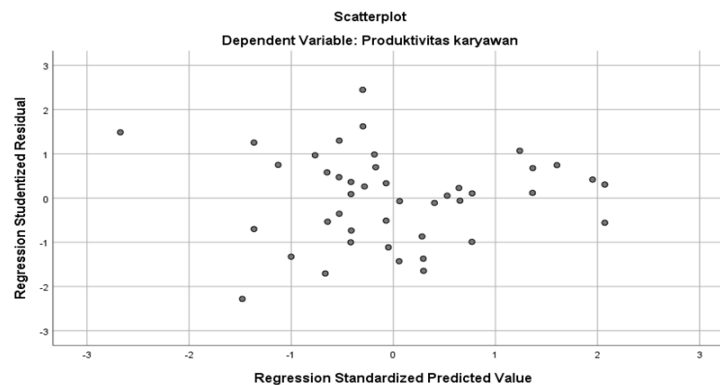
3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal *P-Plot*. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan grafik di bawah ini terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Plot of Regression Standardized Residual

Uji heteroskedastisitas bertujuan Untuk mendeteksi adanya masalah hetrodekedastitis dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antarvariabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	9.535	5.624		1.695	.098	
	X1	.398	.133	.397	2.991	.005	.769 1.301
	X2	.390	.133	.389	2.927	.006	.769 1.301

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan data diatas dapat diketahui semua nilai VIF < 10 dan nilai tolerance diatas 0,10 berarti tidak terjadi Multikoloniearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Multikoloniearitas terpenuhi.

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.535	5.624		1.695	.098
Kopetensi SDM	.398	.133	.397	2.991	.005
Penerapan sistem kerja	.390	.133	.389	2.927	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,535 + 0,398X_1 + 0,390X_2 + e$. Koefisien regresi kompetensi SDM sebesar 0,398 dan penerapan sistem kerja sebesar 0,390, keduanya bernilai positif, sehingga semakin tinggi kompetensi SDM dan semakin baik penerapan sistem kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu, terhadap variabel dependen.

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.535	5.624		1.695	.098
Kopetensi SDM	.398	.133	.397	2.991	.005
Penerapan sistem kerja	.390	.133	.389	2.927	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

H1 diterima: Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 1,683$ dan $sig. 0,005 < 0,05$.

H2 diterima: Penerapan Sistem Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan $t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 1,683$ dan $sig. 0,006 < 0,05$.

Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	464.948	2	232.474	16.878	.000 ^b
Residual	550.959	40	13.774		
Total	1015.907	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Penerapan sistem kerja, Kopetensi SDM

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

H3 diterima: Kompetensi SDM dan Penerapan Sistem Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan $F_{hitung} 16,878 > F_{tabel} 3,23$ dan $sig. 0,000 < 0,05$.

Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.431	3.71133

a. Predictors: (Constant), Penerapan sistem kerja, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square sebesar 0,431 menunjukkan bahwa X1 dan X2 menjelaskan 43,1% produktivitas karyawan, sedangkan 56,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,991 > ttabel 1,683 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima.

3.5 Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, Penerapan Sistem Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,927 > ttabel 1,683 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima.

3.6 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung sebesar 16,878 > Ftabel 3,23 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H3 diterima. Besarnya kontribusi kedua variabel terhadap produktivitas karyawan adalah 43,1%, sedangkan 56,9% dipengaruhi faktor lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 43,1% terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 263–268.
- Aniswara, I., Latifah, M., & Muhtazib, M. (2025). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 92–102.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh job description, sistem kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 4(1), 81–95.
- Mariana, M., Ramadani, D., Kheriah, K., & Hamdani, H. (2024). Dampak implementasi sistem e-Samsat terhadap kepatuhan wajib pajak di Kota Lhokseumawe. *Journal of Islamic Economic and Law (JIEL)*, 1(2), 33–40.
- Maro, M. R. M., Mitan, W., & Dilliana, S. M. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan gereja paroki wilayah Kota Maumere. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(4), 280–309.