



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10371-10383

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau

Putri Santa Gresia, Anton A.P Sinaga, Henri Saragih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

santaputri424@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, henrisaragih63@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya variasi tingkat produktivitas karyawan yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih perlu dioptimalkan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 90 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 63,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Keterlibatan karyawan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi SDM, Keterlibatan Karyawan, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Dalam konteks operasional perusahaan perkebunan seperti PT Sekar Bumi Alam Lestari, produktivitas karyawan merupakan indikator krusial yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia dalam menghasilkan output dengan kualitas dan jumlah optimal. Produktivitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan hasil kerja (output) dalam satuan waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif (misalnya kg Tandan Buah Segar (TBS) per orang per hari, atau jumlah pohon yang dipanen per pekerja). Menurut P. L. Lumbanraja dan Kolega (2023:56), Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari aspek kualitas hasil, efisiensi waktu kerja, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal.

Pada perusahaan kelapa sawit, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama sumber daya manusia yang telah disebutkan: kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja. Karyawan yang kompeten secara teknis dalam teknik panen, memahami standar mutu TBS, dan mampu bekerja dalam kondisi lapangan dengan baik cenderung menghasilkan jumlah panen yang lebih tinggi dan lebih sedikit waste atau kerusakan buah. Demikian juga, karyawan yang memiliki keterlibatan (*engagement*) yang tinggi akan menunjukkan motivasi lebih dalam bekerja, lebih aktif dalam berinisiatif dan lebih sedikit melakukan kesalahan atau lembur yang tidak produktif. Sedangkan disiplin kerja memastikan karyawan hadir tepat waktu, mengikuti prosedur, dan bekerja secara sistematis semua itu mendukung produktivitas kerja. Namun

kenyataannya, kondisi di lapangan sering kali menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum mencapai potensi maksimal. Fenomena ini menegaskan bahwa produktivitas karyawan tetap menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Menurut Mathis & Jackson, (2020:45) ; Hasibuan, (2021:34), Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi bukan hanya terkait dengan kemampuan teknis (*technical skills*), tetapi juga mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan interpersonal, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, kompetensi sumber daya manusia berperan sebagai fondasi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta inovasi dalam proses operasional. Menurut Lumbanraja et al., (2023:47) ; Wibowo, (2021:56), Di sektor perkebunan kelapa sawit, kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor krusial karena pekerjaan bersifat padat karya, bergantung pada kondisi alam, dan memerlukan keterampilan teknis yang spesifik. Misalnya, karyawan lapangan harus mampu melakukan pemanenan tandan buah segar (TBS) dengan tepat, menjaga kualitas buah agar tidak rusak, memahami teknik pemupukan yang efektif, serta mampu mengelola brondolan dengan benar. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi secara teknis cenderung bekerja lebih cepat, minim kesalahan, serta dapat meningkatkan hasil panen sekaligus menjaga kualitas produksi.

Setelah membahas pentingnya kompetensi sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan, maka tidak kalah penting adalah keterlibatan karyawan yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional, berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan aktif memberikan kontribusi di luar kewajiban pokoknya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi akan menunjukkan antusiasme, tanggung jawab yang kuat, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk mendukung pencapaian target organisasi. Menurut penelitian, engagement tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga berimplikasi pada produktivitas seluruh tim.

Menurut Wulandari et al.,(2022:40) ; Wibowo, (2021:78), Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas atau kinerja, terutama dalam sektor jasa, teknologi, dan manufaktur. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji Keterlibatan karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit terutama di Indonesia masih sangat terbatas.

Menurut Hasibuan (2021:1), Setelah membahas Keterlibatan karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, variabel lain yang tidak kalah krusial adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan jadwal yang ditetapkan perusahaan, termasuk ketepatan waktu, ketaatan pada standar operasional, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting efektivitas manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi produktivitas, kualitas hasil kerja, dan efisiensi operasional. Menurut Mathis & Jackson, (2020:34) ; Lumbanraja et al., (2023:34), Di sektor perkebunan kelapa sawit, disiplin kerja memiliki peran yang signifikan karena pekerjaan lapangan bersifat padat karya dan waktu-sensitif, misalnya dalam kegiatan panen TBS, pemupukan, dan perawatan tanaman. Karyawan yang disiplin menunjukkan kehadiran tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai standar, sehingga produktivitas karyawan dan mutu hasil panen dapat terjaga.

Menurut Yusuf & Amin, (2023:34) ; Putra et al., (2022:40), Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dalam berbagai sektor. Namun, studi yang fokus pada industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia masih terbatas, terutama dalam konteks pengaruh disiplin kerja secara bersamaan dengan kompetensi sumber daya manusia dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan kebutuhan penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan produktivitas karyawan secara lebih komprehensif di sektor perkebunan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari?
2. Apakah keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterlibatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Memberikan pengalaman empiris dalam penerapan teori manajemen sumber daya manusia, serta meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah secara sistematis.
2. Bagi Perusahaan
Memberikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kompetensi, keterlibatan dan kedisiplinan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumber informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan pikiran dan juga dijadikan referensi bagi peneliti yang akan datang.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:15), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif, serta pemanfaatan mereka secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, pengembangan karyawan, dan kontribusi ilmu pengetahuan atau metode yang bermanfaat bagi masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017:7), manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dalam berbagai aspek, seperti rekrutmen, pengembangan, pemberian penghargaan, integrasi, retensi, hingga pemberhentian karyawan, guna membantu organisasi mencapai tujuannya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo Sudaryo, Agus, dan Nunung, (2018:6), tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat
Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab sosial untuk berperan dalam mengatasi tantangan dan memenuhi kebutuhan yang muncul di masyarakat.
2. Tujuan Organisasi
Tujuan ini berkaitan dengan pemahaman mengenai pentingnya keberadaan manajemen sumber daya manusia serta kontribusinya dalam mendukung pemanfaatan organisasi secara menyeluruh.
3. Tujuan Fungsi
Tujuan fungsi adalah menjaga agar setiap bagian organisasi dapat memberikan kontribusi yang optimal melalui pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Tujuan Personal
Menurut Wibowo (2022:3), Tujuan personal berkaitan dengan upaya membantu karyawan memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:
 - 1) Untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses melalui sumber daya manusia yang dimiliki.
 - 2) Sumber daya manusia dapat menjadi kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan belajar dan menginvestasikan pada peluang baru.
 - 3) Mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang fundamental untuk mencapai keunggulan bersaing organisasi, menyelaraskan kebijakan dan mengembangkan sesuai dengan prosedur dan sistem yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo (2021:110), kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang yang terbentuk dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat menimbulkan kinerja unggul dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi bukan hanya apa yang diketahui seseorang, tetapi juga bagaimana seseorang bertindak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2021:91), kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan tersebut. Kompetensi menjadi dasar dalam menilai kinerja dan juga menjadi landasan dalam pengembangan karier karyawan.

Indikator Kompetensi SDM

Menurut Wibowo (2021:114), kompetensi dapat dilihat dari lima indikator pokok, yaitu:

1. Motif (*Motivasi*), yaitu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Sifat (*Traits*), yaitu karakteristik kepribadian yang memengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja.
3. Konsep Diri (*Self Concept*), yaitu nilai, sikap, dan pandangan individu terhadap dirinya sendiri serta pekerjaannya.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu pemahaman dan wawasan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang digeluti.
5. Keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan teknis maupun nonteknis untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Keterlibatan Karyawan

Pengertian Keterlibatan Karyawan

Menurut Judge dan Robbins (2020:139), keterlibatan karyawan adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, serta menganggap kinerja dirinya penting bagi keberhasilan organisasi. Keterlibatan menekankan aspek identifikasi personal terhadap pekerjaan dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bakker dan Demerouti (2021:59), keterlibatan karyawan adalah keadaan positif, memuaskan, dan penuh semangat yang ditandai oleh semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan mendalam terhadap pekerjaan. Mereka menekankan bahwa karyawan akan memiliki energi tinggi, ketekunan menghadapi tantangan, dan antusiasme terhadap pekerjaannya.

Indikator Keterlibatan Karyawan

Menurut Huzain (2021:79), ada lima indikator Keterlibatan karyawan antara lain:

1. Semangat Kerja (*Vigor*)
Tingkat energi, daya tahan, dan ketangguhan yang tinggi dalam bekerja. Karyawan dengan vigor tinggi tetap bersemangat dan pantang menyerah menghadapi tantangan pekerjaan.
2. Dedikasi (*Dedication*)
Rasa bangga, antusiasme, dan makna terhadap pekerjaan. Karyawan merasa pekerjaannya penting dan bernilai bagi diri dan organisasi.
3. Penyerapan (*Absorption*)
Keadaan fokus dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, di mana seseorang menikmati pekerjaannya hingga waktu terasa cepat berlalu.
4. Komitmen Terhadap Organisasi (*Commitment*)
Loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan memiliki rasa memiliki, serta keinginan kuat untuk mendukung tujuan perusahaan.
5. Partisipasi Aktif (*Participation*)
Tingkat Keterlibatan aktif dalam kegiatan kerja, diskusi, dan pengambilan keputusan di tempat kerja.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:103), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2021:49), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat Disiplin kerja antara lain:

1. Kehadiran (*Attendance*)
Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja menunjukkan kedisiplinan dalam mematuhi

jam kerja.

2. Ketaatan terhadap Aturan (*Obedience to Rules*)
Tingkat kepatuhan terhadap prosedur, kebijakan, dan instruksi kerja yang berlaku di perusahaan.
3. Tanggung Jawab terhadap Tugas (*Responsibility*)
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai target.
4. Sikap dan Perilaku (*Behavioral Attitude*)
Perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap etika dan norma kerja di lingkungan organisasi.
5. Kepatuhan terhadap Pimpinan (*Respect to Authority*)
Kesediaan karyawan untuk menghormati dan mematuhi arahan serta keputusan pimpinan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian deskriptif kuantitatif, sebagaimana ditemukan oleh Sugiyono (2022:14) yaitu: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126), populasi merupakan sekumpulan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penentuan populasi penelitian, peneliti harus berhati-hati agar tidak terjadi kekeliruan yang dapat berpengaruh pada proses penentuan sampel dan hasil penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan pada bagian produksi PT.Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian tersebut adalah 90 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017:85), yang menyatakan bahwa sampel jenuh digunakan ketika semua individu dalam populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2020:160), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan alat ukur untuk menguji apakah hal tersebut terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

Uji Heteroskedastitas

Menurut Sunyoto (2016: 90), menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyanto (2020:115), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021:148), uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2021:179), "uji f digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model tingkat α sebesar 5%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:147), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

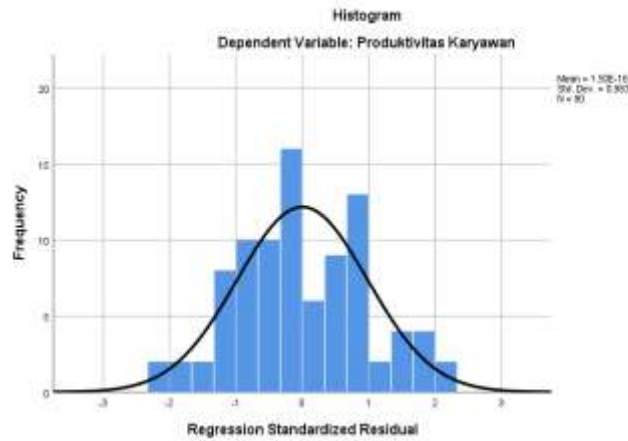
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29930817
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.049
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

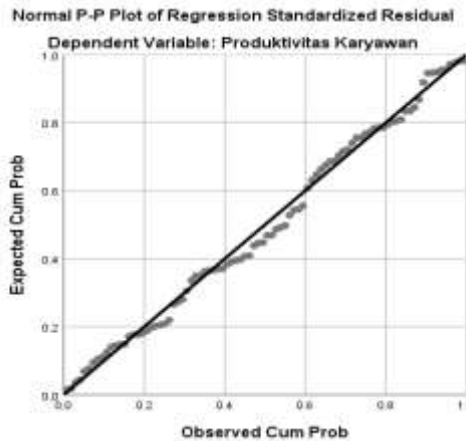
Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram
 Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2024

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 3.2 Uji Normalitas Probability Plot
 Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.771	1.159		
	Kompetensi SDM	.046	.015	.906	1.104
	Keterlibatan Karyawan	.175	.020	.934	1.070
	Disiplin Kerja	.153	.028	.940	1.063

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
 Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai *tolerance* dari masing masing variabel bebas adalah sebesar 0,906, 0,934, 0,940, dan

nilai VIF masing masing variabel bebas sebesar 1,104, 1,070, dan 1,063. Karena nilai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.064	.663		1.605	.112
	Kompetensi SDM	-.004	.009	-.057	-.503	.617
	Keterlibatan Karyawan	-.007	.012	-.064	-.575	.567
	Disiplin Kerja	.010	.016	.070	.636	.526

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0,617, 0,567 dan 0,526 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.771	1.159		21.364	.000
	Kompetensi SDM	.046	.015	.207	3.077	.003
	Keterlibatan Karyawan	.175	.020	.571	8.613	.000
	Disiplin Kerja	.153	.028	.360	5.453	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 24,771 + 0,046X_1 + 0,175X_2 + 0,153X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,771 menunjukkan bahwa apabila kompetensi sdm, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja berada pada kondisi tetap atau bernilai nol, maka Produktivitas Karyawan berada pada tingkat sebesar 24,771 satuan.
2. Koefisien regresi Kompetensi SDM sebesar 0,046 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompetensi SDM akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,046 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Keterlibatan Karyawan sebesar 0,175 menunjukkan bahwa peningkatan Keterlibatan Karyawan memberikan peningkatan Produktivitas Karyawan sebesar 0,175 satuan, yang merupakan pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,153 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = \alpha / 2; n - k - 1$

n = Jumlah Responden, k = Jumlah Seluruh Variabel

$\alpha = 5\%$

$df = 0,05/2; 90-4 = 0,0025; 96$

sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1.986.

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.771	1.159		21.364	.000
	Kompetensi SDM	.046	.015	.207	3.077	.003
	Keterlibatan Karyawan	.175	.020	.571	8.613	.000
	Disiplin Kerja	.153	.028	.360	5.453	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi SDM sebesar 3,077 > t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel keterlibatan karyawan sebesar 8,613 > t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 5,453 > t tabel 1,986, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Rumus mencari F tabel adalah :

Df 1 = k-1

Df 2 = n-k

k = jumlah seluruh variabel

n = jumlah sampel penelitian

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df1) = (k-1) = 4 - 1 = 3

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df2) = (n-k) = 90 - 4 = 35 (2,71)

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.850	3	91.950	52.630	.000 ^b
	Residual	150.250	86	1.747		
	Total	426.100	89			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kompetensi SDM						

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 52,630 > 2,71 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi sdm, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.635	1.322
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kompetensi SDM				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,635 atau 63,5%, yang berarti pengaruh gaya kompetensi sdm, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 63,5%, sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai *t* hitung variabel Kompetensi SDM sebesar 3,077 yang lebih besar daripada nilai *t* tabel 1,986, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sekar Bumi Alam Lestari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan berkualitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan untuk memahami pekerjaan dengan baik, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penyesuaian kemampuan dengan kebutuhan pekerjaan merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan oleh PT Sekar Bumi Alam Lestari guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai *t* hitung variabel Keterlibatan Karyawan sebesar 8,613 yang lebih besar dibandingkan nilai *t* tabel 1,986, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sekar Bumi Alam Lestari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan

karyawan dalam pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, serta motivasi yang tinggi dalam mencapai target kerja, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta memiliki keterikatan emosional dengan organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, PT Sekar Bumi Alam Lestari perlu terus meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, pemberian kesempatan berpartisipasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja SDM Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 5,453 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,986, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sekar Bumi Alam Lestari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, cenderung mampu bekerja secara lebih teratur, efektif, dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, PT Sekar Bumi Alam Lestari perlu terus meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi SDM, Keterlibatan Karyawan, dan Disiplin Kerja SDM Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 52,630 yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,71, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, Keterlibatan Karyawan, dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Sekar Bumi Alam Lestari. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek sumber daya manusia. Kompetensi SDM yang memadai memungkinkan karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Keterlibatan karyawan mendorong munculnya rasa memiliki, komitmen, dan motivasi kerja yang tinggi, sementara disiplin kerja memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja berjalan sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan dalam manajemen sumber daya manusia bahwa peningkatan produktivitas karyawan memerlukan pendekatan yang terintegrasi. Perusahaan tidak hanya perlu fokus pada pengembangan kompetensi, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 63,5% menunjukkan bahwa variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Saran: Perusahaan disarankan meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan. Selain itu, peningkatan keterlibatan karyawan perlu diprioritaskan melalui komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja partisipatif. Disiplin kerja juga perlu diperkuat melalui penerapan aturan yang konsisten. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.

Referensi

1. Agustini. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
2. Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2021). Teori Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 12(1).
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Keterlibatan dan Kinerja Kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(3).
4. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: UNDIP Press.
5. Ghozali, I. (2021). *Metode Statistik untuk Penelitian*. Semarang: UNDIP Press.
6. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Huzain. (2021). *Kompetensi & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
8. Huzain. (2021). Kompetensi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1).
9. Lumbanraja, P. L., & kolega. (2023). *Manajemen SDM Perkebunan*. Medan: USU Press.
10. Lumbanraja, P. L., et al. (2023). *Produktivitas Karyawan di Sektor Perkebunan*. Medan: USU Press.
11. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
12. Mangkunegara, A. A. P. (2021). Perilaku SDM. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2).
13. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal SDM Internasional*, 14(1).
14. Notoatmodjo, Sudaryo, Agus, & Nunung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
15. Putra, et al. (2022). *Disiplin & Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
16. Ricardianto. (2018). *Manajemen SDM Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Rivai, V. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
18. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen SDM Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
19. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
21. Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
22. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
23. Sunyoto, D. (2016). Teori Manajemen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
24. Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Kencana.
25. Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
26. Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
27. Wibowo. (2021). *Kompetensi SDM Perkebunan*. Medan: Pustaka Hijau.
28. Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
29. Wulandari, et al. (2022). Keterlibatan Kerja. *Jurnal Organisasi & SDM*, 3(1).
30. Yusuf, & Amin. (2023). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 6(1), 34-48.