

PENGARUH KOMPETENSI, *SKILL*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN POTRAIT ROOM

Septia Lusiana Tandra¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, dan Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: septialusia@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi, Skill, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potrait Room. Sampel penelitian sebanyak 87 responden. Teknik pengambilan sampel ialah teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (B) sebesar 110; hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan Potrait Room. Hal ini berarti variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Potrait Room. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (B) sebesar .270; hal ini menunjukkan bahwa variabel skill (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan Potrait Room. Hal ini berarti variabel skill tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Potrait Room. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (B) sebesar .576; hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan Potrait Room. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Potrait Room.

Kata Kunci: Kompetensi, Skill, dan Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there was an influence of Competence, Skill, and Work Environment on the Work Productivity of Portrait Room Employees. The research sample was 87 respondents. The sampling technique used was non-probability sampling with the technique taken being saturated sampling (census). The data analysis technique used was multiple linear regression analysis and using SPSS computer software as a tool. The results of this study based on regression analysis showed that the beta coefficient value (B) was 110; this indicates that the competency variable (X1) does not have an influence on the work productivity variable

(Y) of Portrait Room employees. This means that the competency variable does not have a significant effect on the work productivity of Portrait Room employees. Based on the regression analysis, it is known that the beta coefficient value (B) is .270; this indicates that the skill variable (X2) does not have an influence on the work productivity variable (Y) of Portrait Room employees. This means that the skill variable does not have a significant effect on the work productivity of Portrait Room employees. Based on the regression analysis, it is known that the beta coefficient value (B) is .576; This shows that the work environment variable (X3) has an influence on the work productivity variable (Y) of Potrait Room employees. This means that the work environment variable has a significant influence on the work productivity of Potrait Room employees.

Keywords: Competence, Skill, and Work Environment, and Employee Productivity.

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisiknya memungkinkan interaksi dan kebebasan yang memfasilitasi kebutuhan, kemampuan, dan kedisiplinan organisasional, formalitas, dan informalitas, untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi (Leblebici, 2012). Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil, jumlah barang atau jasa yang diproduksi dengan sumber (modal, tenaga kerja, dan insentif) yang digunakan untuk menghasilkannya (Panjaitan, 2017). Produktivitas juga membutuhkan komponen tambahan, seperti: hubungan kerja yang harmonis, kemauan kerja yang sesuai dengan pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, kondisi kerja yang manusiawi, dan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup minimum. Hubungan karyawan juga termasuk dalam faktor lingkungan kerja (Sunnyoto 2012). Hubungan ini terdiri dari dua hubungan: hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, serta tingkat kebisingan di tempat kerja. Rasa nyaman di tempat kerja adalah salah satu faktor yang mendorong produktivitas karyawan. Ini sejalan dengan pendapat Satalaksana (2006), yang mengatakan bahwa manusia akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika diantaranya ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada Potrait Room. Potrait Room sebagai jasa penyedia layanan foto dengan konsep foto studio mandiri tanpa adanya fotografer, harus mempunyai beberapa hal seperti kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja yang baik sebagai penunjang produktivitas agar dapat meningkatkan layanan yang ada. Namun ditemukan bahwa terdapat kritik dan penilaian yang kurang baik dari pelanggan mengenai

bagaimana layanan yang ada di Potrait Room. Dengan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa ada beberapa hal yang kurang baik sehingga menimbulkan kurangnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal-hal tersebut merupakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor tersebut yaitu: kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi variabel yang akan diteliti.

Grand Theory (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen. Locke & Latham (1991) menyatakan bahwa manajemen adalah pekerjaan yang melibatkan mengatur dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Menurut Locke & Latham (1991), komitmen pekerja terhadap produktivitas organisasi atau perusahaan. Komitmen mencakup melakukan lebih dari sekedar melaksanakan atau mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan (*do the define jobs*), melainkan juga melakukan segala sesuatu yang melampaui tugas yang diberikan (Locke & Latham, 1991). Pendapat di atas menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang tinggi juga. Setelah penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *goal setting theory* secara efektif dapat menjelaskan komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori ini untuk melakukannya.

Produktivitas Kerja

Persepsi tentang produktivitas kerja berkaitan erat dengan tiga hal: perilaku, prestasi dalam melakukan tugas, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan tugas tersebut (Syahdan, 2017). Rachman (2016) menyatakan produktivitas mencakup pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lainnya untuk menggunakan sumber-sumber secara efektif dan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Jadi, baik pengusaha maupun karyawan berusaha untuk menjadi lebih produktif. Ada banyak kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sutrisno (2010) untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, indikator berikut diperlukan: 1) Kemampuan

kemampuan karyawan untuk bertindak profesional dalam pekerjaan mereka. Karyawan diberi keterampilan yang memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan 2) meningkatkan. Upaya ini membantu meningkatkan produktivitas dan kuantitas kerja perusahaan. Ada tiga manfaat dari upaya ini: 3) Semangat Kerja. Karyawan harus berusaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka. Semangat ini memungkinkan mereka untuk mengevaluasi diri mereka dari hari sebelumnya, dan 4) Pengembangan Diri. Karyawan selalu belajar untuk meningkatkan hasil kerja mereka dengan kemampuan mereka sendiri. 5) Mutu Berusaha: Meningkatkan kualitas dan mutu dari yang sebelumnya. Meningkatkan kualitas bermanfaat untuk meningkatkan hasil perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, dan 6) Efisiensi. Membandingkan hasil yang dicapai oleh sumber daya yang digunakan selama proses kerja.

Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang memungkinkan mereka bekerja dengan rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan keahlian mereka dalam bidang pekerjaan, yang tentunya telah menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dikenal sebagai kompetensi (Rochaeni et al., 2022). Kompetensi, berdasarkan penelitian Pramularso (2018) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan yang mereka miliki. Kompetensi merujuk pada kemampuan atau kapabilitas yang digunakan untuk menghasilkan karyawan, pemimpin, atau pejabat yang berprestasi tinggi (Soetrisno & Gilang, 2018). Ada kemungkinan bahwa kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, keadaan, atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, dan memiliki kemampuan untuk melakukan peran. Kompetensi memiliki beberapa indikator-indikator menurut Sutrisno (2010) sebagai berikut, yaitu: 1) Pengetahuan (knowledge), adalah kemampuan yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan tentang bidang yang berkaitan dengan peraturan, prosedur, atau teknik baru di lembaga pemerintahan, 2) Pemahaman, atau pemahaman, adalah kedalaman berpikir yang dimiliki seseorang. Misalnya, karyawan harus memahami karakteristik dan kondisi kerja secara

efektif dan efisien, 3) Kemampuan, juga dikenal sebagai kemampuan, adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan untuk memilih metode kerja yang dianggap lebih efisien dan efektif, 4) Sikap, juga disebut sikap, adalah sikap seseorang terhadap sesuatu, seperti bagaimana mereka bertindak terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, kenaikan gaji, dan sebagainya, 5. Nilai: Standar perilaku yang telah ditanamkan dalam diri seseorang untuk berperilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dapat mengikuti standar ini, seperti jujur, terbuka, kreatif, dan komunikasi, dan 6) Minat, juga dikenal sebagai ketertarikan, adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu hal, seperti melakukan aktivitas kerja dengan perasaan senang dan optimis.

Skill

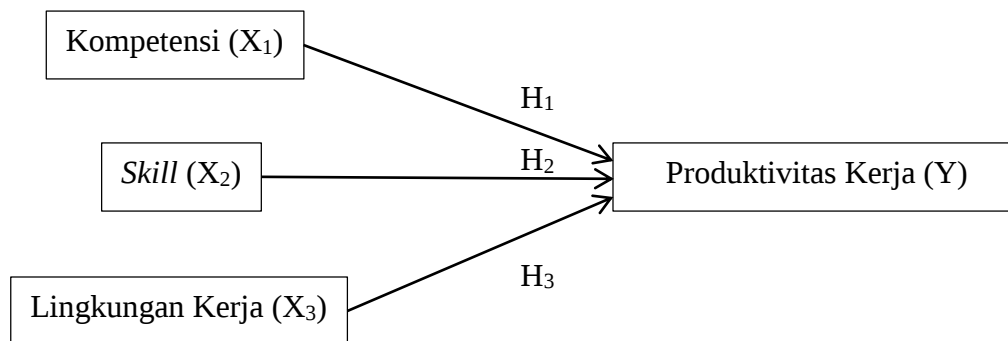
Skill merupakan minat atau bakat yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan dan menjalankan tugas secara efektif dengan hasil yang maksimal (Melinda et al., 2019). Dapat disimpulkan bahwa *skill* pada dasarnya bersifat unik dan setiap orang akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada pengalaman dan kemampuan mereka. *Skill* merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh pekerja untuk sukses di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Mangkunegara (2010) Indikator berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja: 1) Persepsi, yang mencakup penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penafsiran stimulus; 2) Pengendalian diri, yang mencakup sikap, emosi, dan dorongan; dan 3) Melaksanakan tanggung jawab kolektif, yang dilakukan bersama dengan rekan kerja; dan 4) Melaksanakan tanggung jawab individu, yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pajaitan (2017) Menurut Rahmat et al. (2002) Lingkungan kerja termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja mungkin memengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja

terdiri dari semua alat, bahan, dan perangkat yang digunakan oleh seseorang di tempat kerjanya, metode yang dia gunakan untuk bekerja, dan pengaturan tempat kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Fachrezi & Khair (2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut: 1) Fasilitas. Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi fasilitas yang kurang dapat menghambat kinerja mereka, 2) Kebisingan. Kebisingan adalah polusi suara yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi, dan mengganggu komunikasi, 3) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang buruk bisa berdampak buruk pada kesehatan dan kualitas kerja, terutama saat melakukan banyak pekerjaan, sehingga sirkulasi udara harus diperhatikan agar memberi kenyamanan pada karyawan, dan 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya juga mempengaruhi seberapa nyaman karyawan dalam bekerja dan seberapa tenang karyawan dalam bekerja.

Penelitian Syahdan (2017) menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan produktivitas kerja karyawan berkorelasi positif. Bernadus (2019) pada penelitiannya menyatakan bahwa *skill* dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap penelitian Almaamari & Alaswad (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagian Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Penelitian dari ((Aini, 2021); (Syahdan, 2017); (Bernadus (2019); dan Almaamari & Alaswad (2021))

B. METODE

Menurut Sugiyono (2022), menjelaskan metode sebagai metode pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian; beberapa metode sampling digunakan. Teori sampling terbagi menjadi dua kelompok: probability sampling dan non-probability sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Sampling jenuh, atau sensus, digunakan sebagai metode sampling. Karena teknik sampling jenuh digunakan, sampel besar dari penelitian ini adalah 87 karyawan Potrait Room. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Selain itu, digunakan alat bantu komputer, yaitu program SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS dengan sampel yang digunakan adalah 87 responden didapatkan hasil uji validitas pada setiap item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.1175), artinya untuk item yang digunakan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, uji reliabilitas dilakukan. Pernyataan atau pertanyaan yang diuji harus valid. Untuk koefisien reliabilitas penelitian ini, peneliti memilih 0,60 dari Cronbach's alpha, yang berkisar antara 0,50 dan 0,60.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Keterangan
0.864	Reliabel

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa nilai uji reliabel memiliki nilai cronbach alpha (0.864) $>$ 0,70, artinya item yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian kenormalan distribusi data dikenal sebagai pengujian normalitas (Santosa dan Ashari, 2005). Hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2 tailed)	.200
------------------------	------

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi setiap variabel > 0.05 , artinya untuk setiap variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas. Nilai toleransi dan lawannya, serta nilai faktor inflasi variasi (VIF), dapat digunakan untuk menentukan apakah ada multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	.422	2.367
<i>Skill</i>	.416	2.402
Lingkungan Kerja	.926	1.080

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa pada variabel kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, artinya pada data yang diuji tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Variasi variabel gangguan yang tidak konstan disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam perbedaan residual antara pengamatan. Menurut Ghazali (2018), uji Glesjer digunakan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kompetensi	.024
<i>Skill</i>	.155
Lingkungan Kerja	.089

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa pada variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi .024, artinya pada variabel kompetensi terjadi gejala heteroskedastisitas. Sedangkan, pada variabel *skill* dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi .155 dan .089, artinya pada variabel *skill* dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson, yang menentukan bahwa tidak ada variabel lag di antara variabel independen dan bahwa ada intercept atau konstanta dalam model regresi, menurut Ghozali (2018). Hasil uji autokorelasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin Watson	1.284
---------------	-------

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa pada uji autokorelasi memiliki nilai durbin watson $1.5808 < 1.284 < 1.7232$, artinya pada data yang digunakan tidak ada autokorelasi.

Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen, nilai signifikansinya diukur dengan standar signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi lebih dari 5%, hipotesis ditolak; jika nilai signifikansi antara 5% dan 5%, hipotesis diterima. Koefisien beta (β) digunakan untuk menentukan apakah regresi yang dihasilkan berdampak positif atau negatif. Hasil uji regresi berganda menunjukkan F dan T:

Tabel 1. Uji F

Fhitung	Ftabel	Signifikansi
---------	--------	--------------

23.662	2.71	<.001
--------	------	-------

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23.662 > 2.71$ dengan nilai signifikansi $<0,001$, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Setelah pengujian dari uji F dilanjutkan pada pengujian dari uji T sebagai berikut:

Tabel 7. Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Signifikansi
Kompetensi	1.041	1.98896	.301
<i>Skill</i>	1.454	1.98896	.150
Lingkungan Kerja	6.435	1.98896	<.001

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa pada variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai $Thitung (1.041) > Ttabel (1.98896)$ dengan signifikansi 0.301, artinya pada variabel kompetensi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada variabel *skill* (X_2) memiliki nilai $Thitung (1.454) < Ttabel (1.98896)$ dengan signifikansi .150, artinya pada variabel *skill* (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sedangkan, pada variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai $Thitung (6.435) < Ttabel (1.98896)$ dengan signifikansi < 0.001 , artinya pada variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Adapun persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + R$$

$$Y = 38.360 + .110X_1 + .270X_2 + .576X_3 + R$$

Persamaan regresi linear berganda yang disebutkan sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstant memiliki nilai positif sebesar 10.1. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, 2. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar.110, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) tidak mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) karyawan Potrait Room.

Oleh karena itu, hipotesis pertama ditolak, 3. Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar.270, yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan (X2) tidak mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) karyawan Potrait Room. Oleh karena itu, hipotesis pertama ditolak., dan 4) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar.576, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) karyawan Potrait Room. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang sangat kecil atau antara nol dan satu menunjukkan bahwa variabel independen dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2)	0.461
---------------------------------	-------

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 4. 13 yang telah dilakukan uji menggunakan SPSS didapatkan hasil bahwa nilai R^2 adalah 0.461, artinya pengaruh variabel X (produktivitas kerja, kompetensi, dan *skill*) terhadap variabel Y (lingkungan kerja) sebesar 46.1 %.

D. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil pembahasan “Pengaruh Kompetensi, *Skill*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potrait Room”. Berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potrait Room. *Skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potrait Room. Lingkungan Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potrait Room.

E. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, *skill* dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu utama dalam memengaruhi produktivitas karyawan Potrait Room. Namun, pada hasil penelitian ini variabel kompetensi masih memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan Potrait Room. Diharapkan nantinya pada pemilik perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawannya, terutama dalam hal *skill* agar lebih di tingkatkan kembali pada karyawan Potrait Room dengan cara memberikan pelatihan mengenai editing, pemahaman kamera, dan pengambilan momen. Di harapkan bahwa peneliti selanjutnya akan menyelidiki subjek lain yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan, seperti sikap kerja, efisiensi tenaga kerja dan lainnya. Dengan demikian, mereka akan dapat memberikan manajemen perusahaan informasi yang akurat tentang cara meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaamari, Q., & Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity-Literature Review. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 6. <https://www.researchgate.net/publication/353332487>
- Bernadus, E. J. (2019). Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Devisi Teknik Harbour Mobile Crane pada PT. Emitraco Investama Mandiri. STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (8th ed.). Bumi Aksara.
- Kpee, G., & Umeghalu, E. O. (2019). New Teachers' Soft Skills and Productivity in Secondary Schools in Rivers State. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 3, 224–235. www.ajhssr.com
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. Journal of Business, Economics & Finance, 1(1). http://www.businessperform.com/workplace-training/workplace_environment.html
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. The Academy of Management Review, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>

- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Melinda, L., Yuliana, S., & Widjaja, D. C. (2019). Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude Terhadap Kinerja Karyawan JW Marriott Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 7(2), 471–485.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1).
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ghalia Indonesia.
- Rahmat, A. K., Ibrahim, I., Senathirajah, A. R. S., & Zainudin, A. D. (2023). The Determinant Factors of Green Office Layout Towards Employee Workplace Productivity. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.932>
- Rochaeni, H., Herlina, E., & Mahfud. (2022). Choosing A Competence, Education and Work Discipline on The Productivity of Food Security and Agricultural Services for The Future. *International Journal of Management, Economics, Business and Accounting (IJMEBA)*, 1(1). <http://portal.xjurnal.com/index.php/ijmeba>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutalaksana, I. Z. (2006). *Teknik Tata Cara Sistem Kerja*. Institut Teknologi Bandung.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja. 5(1), 81–88.
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., & Putri, Z. A. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zivin, J. G., & Neidell, M. (2012). The Impact of Pollution on Worker Productivity. *American Economic Review*, 102(7), 3652–3673. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3652>