

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi

M. T A Riswanto*¹, Syarif Ali ², Y N Supriadi ³, Renny Husniati ⁴,
Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1,2,3,4}
m.tabah.azhari.riswanto@gmail.com*¹, syarif.ali@upnvj.ac.id²,
yudinursupriadi@upnvj.ac.id³, rennyhusniati@upnvj.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui dan membuktikan besarnya pengaruh dari kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Proses pengumpulan data melalui kuesioner dengan google form skala likert kepada pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia dengan responden sebanyak 90 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif, (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif, (5) komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Komitmen Afektif, Produktivitas Pegawai

ABSTRACT

The research uses quantitative methods to determine and prove the influence of competence and workload on employee productivity with affective commitment as a mediating variable for the production division of Building B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. The process of collecting data through a questionnaire with a Likert scale google form to employees of the production division Building B line B3 of PT Glostar Indonesia with 90 respondents. The data analysis technique used is PLS-based SEM. The results showed (1) competence has a positive and significant effect on employee productivity (2) workload has a positive and significant effect on employee productivity, (3) competence has a positive and significant effect on employee productivity mediated by affective commitment, (4) workload has a positive and significant effect significant effect on employee productivity mediated by affective commitment, (5) affective commitment has a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: Competence, Workload, Affective Commitment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Industri manufaktur merupakan sektor ekonomi yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan suatu negara, produktivitas pegawai dalam industri manufaktur memainkan

peran yang krusial dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan, begitu juga produktivitas yang tinggi akan menghasilkan peningkatan produksi, mengurangi biaya produksi, dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun terdapat permasalahan produktivitas pegawai pada

perusahaan manufaktur di Indonesia, seperti yang telah diungkapkan oleh Pihak Kementerian Ketenagakerjaan yang peneliti dapatkan dalam cnbcindonesia.com disampaikan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia saat ini mencapai 74,4%. Angka ini berada di bawah rata-rata produktivitas tenaga kerja negara-negara anggota Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yang mencapai 78,2%. Beberapa negara tetangga, seperti Filipina (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%), dan Vietnam (80%) mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada Indonesia.

PT Glostar Indonesia Sukabumi adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang alas kaki, khususnya memproduksi sepatu olahraga dan kasual Adidas. Perusahaan menyadari pentingnya peran produktivitas pegawai yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Perusahaan PT Glostar Indonesia Sukabumi merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang mengalami tantangan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Perusahaan ini mempunyai berbagai lini produksi dan mempekerjakan ribuan pegawai dengan berbagai latar belakang dan keahlian. Meskipun telah mengadopsi teknologi dan sistem manajemen terkini, produktivitas pegawai masih belum mencapai potensi maksimalnya. Hal ini sesuai menurut Sutrisno (2020: 104) menjelaskan bahwasannya ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas, salah satunya adalah kemampuan atau keahlian (kompetensi) pegawai dalam bekerja. Maka hal ini berkaitan dengan kompetensi pada diri pegawai yang seharusnya dapat ditingkatkan menjadi optimal dan lebih baik lagi.

Kompetensi pada pegawai yang masih kurang akan berdampak pada produktivitas pegawai serta berdampak juga terhadap berjalannya kegiatan produksi dan hasil produksi pada perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Verdina, A., Husniati, R., Siswantini, R. (2021), sesuai dengan pernyataan menurut Hanum, Q., Ali, S., & Fadillah A.M. (2021) jika pegawai

mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka akan mendorong produktivitas. Dengan ini perusahaan harus bisa menjaga kompetensi para pegawainya. Selain dari kompetensi pegawai yang belum optimal, pada perusahaan terdapat juga intensitas dan target yang relatif tinggi maka akan berdampak pada beban kerja pegawai karena tuntutan perusahaan.

Beban kerja merupakan permasalahan yang serius bagi produktivitas pegawai. Beban kerja mempunyai dampak yang dapat ditimbulkan yaitu produktivitas kerja yang menurun yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan beban yang dimiliki maka akan menimbulkan menurunnya produktivitas pegawai dan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan karena adanya kelelahan secara fisik serta menurunnya konsentrasi, akurasi, dan pengawasan diri yang berdampak pada produktivitas pegawai (Asita & Dwi, 2017).

Berdasarkan tantangan dalam menghadapi kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai, selain itu juga perusahaan harus fokus terhadap komitmen afektif. Menurut Priansa (2018: 239) komitmen afektif merujuk pada keinginan seorang pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan hubungan emosional yang terjalin antara pegawai dan organisasi, serta keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. PT Glostar Indonesia Sukabumi perlu melakukan upaya untuk pegawainya mempunyai komitmen afektif terhadap perusahaan, karena sesuai dengan yang dikatakan oleh Pathan et al., (2016: 179) cara menjadikan perusahaan yang sukses didalam bisnisnya yaitu melibatkan pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi karena akan membantu produktivitas pegawai melalui loyalitas dan dedikasi pegawainya.

Temuan peneliti yang berdasarkan dari kajian penelitian terdahulu yang relevan mengenai kompetensi oleh Cecep & Indiarti (2020) menemukan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh dan dampak yang cukup besar pada produktivitas pegawai. Dengan kata lain, dapat dilihat jika semakin tinggi tingkat kompetensi

kerja seseorang akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Namun terdapat perbedaan dengan penelitian oleh Arta Uli et al., (2019) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian sebelumnya tentang beban kerja oleh Triyadin & Yusuf (2021) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, artinya semakin tinggi beban kerjanya, semakin tinggi produktivitasnya. Namun, penelitian Rahmatania (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian sebelumnya tentang komitmen afektif oleh Pangesti & Ramadona (2022) menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen afektif dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas terdapat perbedaan hasil riset serta beberapa permasalahan yang dihadapi dalam produktivitas pegawai divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi. Berdasarkan permasalahan yang terjadi peneliti menggunakan variabel diantaranya variabel kompetensi dan beban kerja sebagai variabel independen, produktivitas sebagai variabel dependen yang dimediasi komitmen afektif. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk memperdalam permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Divisi Produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi”.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2019: 2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Senada dengan Mangkunegara, Lussier & Hendon (2018: 64)

Menurut Adamy (2016: 6)

mengungkapkan bahwa terdapat empat tujuan dari manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu: Tujuan organisasi adalah untuk memperjelas peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai efektivitas organisasi bagi setiap individu yang terlibat. Tujuan fungsional adalah untuk menjaga kontribusi departemen dan memenuhi kebutuhan organisasi. Tujuan sosial adalah untuk membantu organisasi merespons kebutuhan dan tantangan dari masyarakat. Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai mencapai tujuan pribadi mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

2. Produktivitas

Menurut Agustini (2019: 109) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menciptakan barang atau jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber daya produksi yang ada dan memperhatikan standar kualitas dan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Tannady (2017: 277) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya yaitu pemahaman kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan, teknologi, sarana produksi

Menurut Sutrisno (2020: 104) mengungkapkan bahwa terdapat indikator produktivitas yaitu kemampuan, kuantitas, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi

3. Kompetensi

Menurut Sutrisno (2020: 203) mengungkapkan bahwa kompetensi digunakan dalam pelaksanaan kegiatan di tempat kerja dengan kemampuan berbasis keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja.

Menurut Sutrisno (2020: 208) terdapat manfaat dari penerapan kompetensi dan konsep kompetensi sudah banyak diterapkan diantaranya yaitu: Menegaskan standar dan harapan kerja organisasi

1. Alat seleksi pegawai,
2. Meningkatkan produktivitas,
3. Acuan sistem kompensasi,
4. Mempercepat adaptasi terhadap perubahan dan standar kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017: 211) kompetensi memiliki indikator yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude*).

4. Beban Kerja

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu tugas atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh pekerja dalam waktu yang telah ditentukan.. Suatu pekerjaan yang memberikan tekanan terhadap pegawai untuk menyelesaikannya dengan waktu yang ditentukan dapat menyebabkan pegawai mengalami beban kerja yang berlebih.

Menurut Koesomowidjojo (2018: 91) mengungkapkan bahwa terdapat manfaat analisis dari beban kerja yang dikemukakan, diantaranya yaitu: Menentukan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan.

1. Menerapkan sistem yang teratur untuk mengatur penambahan dan pengurangan pegawai.
2. Melakukan perbaikan pada jabatan dan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Menghitung beban kerja pegawai dalam periode tertentu.
3. Meningkatkan SOP (Standar Prosedur Operasional) untuk efisiensi kerja. Menyempurnakan struktur organisasi agar sesuai dengan kebutuhan.
4. Mengukur durasi kerja dan menetapkan standar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Menentukan kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi pegawai.

Menurut Koesomowidjojo (2018: 33) mengungkapkan bahwa terdapat indikator beban kerja, diantaranya yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja dan standar pekerjaan.

5. Komitmen Afektif

Menurut Yusuf & Syarif, (2018: 34) mengungkapkan bahwa komitmen afektif adalah ikatan emosional antara pegawai dan perusahaan yang memungkinkan pegawai untuk merasa teridentifikasi dan terlibat dalam organisasi. Komitmen afektif ini memiliki pengaruh terhadap dedikasi dan loyalitas dari pegawai. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat merasa memiliki perusahaan dan akan terlibat dalam aktivitas organisasi seperti memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan berusaha untuk tetap bertahan di dalam perusahaan karena dedikasi dan loyalitas berdasarkan ikatan emosional.

Menurut Yusuf & Syarif (2018: 49) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, diantaranya yaitu:

1. Karakteristik Organisasi/Perusahaan
Karakteristik perusahaan dalam melakukan dan menerapkan suatu kebijakan didalam perusahaannya akan mempengaruhi komitmen afektif dari pegawai.
2. Karakteristik Pribadi/Individu
Karakteristik individu atau seseorang juga dapat mempengaruhi komitmen afektif dari pegawai itu sendiri
3. Dukungan organisasi
Dukungan organisasi mengacu pada komitmen emosional pegawai terhadap perusahaan

Menurut Pathan et al., (2016: 179) mengungkapkan bahwa terdapat alat ukur dan merupakan indikator dari komitmen afektif, diantaranya yaitu: kepedulian pada organisasi, rasa memiliki, kelekatan emosional dan rasa bahagia.

Hipotesis

H1 : Kompetensi terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi

H2 : Beban kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai divisi produksi

Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia
Sukabumi

- H3 : Kompetensi terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi
- H4 : Beban kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi
- H5 : Komitmen afektif terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi

METODE PENELITIAN

1. Definisi operasional dan Pengukuran Variabel

- a. Definisi operasional
Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kompetensi dan beban kerja, variabel mediasi adalah komitmen afektif, dan variabel terikat adalah produktivitas pegawai. Masing-masing variabel tersebut terdiri dari indikator-indikator yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.
- b. Pengukuran Variabel
Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama mencakup informasi tentang profil sosial responden, seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Bagian kedua berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, beban kerja, komitmen afektif, dan produktivitas karyawan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial

2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi
Populasi yang digunakan untuk menjadi fokus dalam penelitian ini adalah 90 pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia

Sukabumi.

b. Sampel

Peneliti bisa memilih untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi seperti yang dijelaskan Menurut Arikunto (2019: 104) jika dalam melakukan penelitian jika populasi yang ada pada perusahaan atau objek penelitian mempunyai kurang dari 100 orang, maka untuk populasi dapat dimasukan secara keseluruhan dalam sampel untuk dapat memastikan seluruh informasi tercakup kedalam penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti memutuskan untuk memakai data primer

b. Sumber Data

Peneliti menggunakan teknik untuk mendapatkan sumber data primer yaitu dengan cara menyebar kuesioner skala *likert* kepada 90 pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi, melalui *team leader* dan langsung kepada pegawai

c. Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019, hlm 137).

4. Teknik Analisis Data

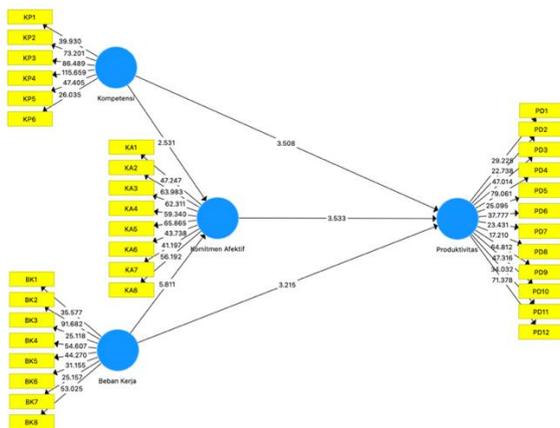
Teknik analisis data kuantitatif yang dipilih peneliti didasarkan pada metode statistik. analisis data penelitian ini menggunakan dua jenis statistik: statistik deskriptif dan analisis inferensial. Perangkat lunak *SmartPLS (Partial Least Square)* digunakan untuk membantu proses penelitian dan melakukan uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis dan Analisis

1. Uji Measurement Model (Outer Model)

Berikut adalah hasil dari pengolahan menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0* untuk melihat hasil dari *loading factor* melalui diagram jalur:



Sumber: Data diolah 2023 (hasil smartPLS)
 Gambar 1. Path Diagram

a. Uji Validitas

Uji Validitas Konvergen

Menurut Setiaman (2020: 17) *convergent validity* adalah penilaian untuk mengukur seberapa kuat indikator dapat merefleksikan konstruk laten yang diukur. Jika faktor pemuatan (*loading factor*) kurang dari 0,5, maka perlu dilakukan perbaikan pada indikator tersebut. Standar yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah 0,5, namun lebih baik jika *loading factor* mempunyai nilai yang lebih tinggi dari 0,7. Dengan hasil pengolahan melalui SmartPLS 3.0 didapatkan hasil uji validitas konvergen dan diperiksa pada hasil nilai *loading factor* dari setiap butir pernyataan pada variabel kompetensi (KP), beban kerja (BK), komitmen afektif (KA) dan produktivitas pegawai (PD). Berikut merupakan hasil dari pengolahan yang telah dilakukan dan yang telah diperoleh:

Tabel 1. Hasil Nilai *Loading Factor*

	KP	BK	KA	PD
KP1	0.922			
KP2	0.963			
KP3	0.956			
KP4	0.971			
KP5	0.934			
KP6	0.901			
BK1		0.914		
BK2		0.956		
BK3		0.878		
BK4		0.940		

BK5	0.929
BK6	0.905
BK7	0.893
BK8	0.931
KA1	0.936
KA2	0.941
KA3	0.947
KA4	0.941
KA5	0.950
KA6	0.922
KA7	0.918
KA8	0.935
PD1	0.909
PD2	0.858
PD3	0.933
PD4	0.956
PD5	0.874
PD6	0.916
PD7	0.850
PD8	0.810
PD9	0.937
PD10	0.945
PD11	0.906
PD12	0.945

Sumber: Data diolah 2023 (hasil smartPLS)

Berdasarkan rujukan menurut Setiaman (2020: 17) hasil di atas, dapat dilihat nilai masing-masing indikator pernyataan mempunyai nilai *loading factor* yang melebihi 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan atau instrumen kuesioner valid.

Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan teori dari Setiaman (2020: 19) *Discriminant validity*, digunakan untuk mengevaluasi keakuratan model reflektif. Dengan mengolah data menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dapat dilakukan pengujian validitas diskriminan untuk mengetahui nilai *cross loading* yaitu cara pertama dan selanjutnya yaitu dengan mengetahui *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut menyajikan pengolahan yang diperoleh:

Tabel 2. Hasil Nilai *Cross Loadings*

	KP	BK	KA	PD
KP1	0.922	0.890	0.881	0.891
KP2	0.963	0.926	0.916	0.948
KP3	0.956	0.928	0.933	0.934

KP4	0.971	0.951	0.941	0.958
KP5	0.934	0.911	0.905	0.915
KP6	0.901	0.844	0.850	0.851
BK1	0.902	0.914	0.884	0.905
BK2	0.902	0.956	0.932	0.932
BK3	0.838	0.878	0.871	0.863
BK4	0.907	0.940	0.906	0.920
BK5	0.876	0.929	0.918	0.920
BK6	0.888	0.905	0.864	0.883
BK7	0.868	0.893	0.869	0.854
BK8	0.914	0.931	0.910	0.917
KA1	0.902	0.918	0.936	0.923
KA2	0.916	0.910	0.941	0.927
KA3	0.910	0.932	0.947	0.930
KA4	0.896	0.927	0.941	0.929
KA5	0.906	0.920	0.950	0.915
KA6	0.872	0.898	0.922	0.883
KA7	0.893	0.891	0.918	0.909
KA8	0.905	0.901	0.935	0.917
PD1	0.889	0.898	0.896	0.909
PD2	0.806	0.826	0.846	0.858
PD3	0.909	0.921	0.917	0.933
PD4	0.951	0.945	0.946	0.956
PD5	0.831	0.855	0.833	0.874
PD6	0.915	0.897	0.890	0.916
PD7	0.799	0.810	0.838	0.850
PD8	0.766	0.770	0.781	0.810
PD9	0.915	0.926	0.925	0.937
PD10	0.941	0.935	0.931	0.945
PD11	0.889	0.893	0.883	0.906
PD12	0.937	0.932	0.925	0.945

Sumber: Data diolah 2023 (hasil smartPLS)

Berdasarkan rujukan menurut Setiawan (2020: 19) hasil di atas, dapat dilihat nilai masing-masing indikator pernyataan mempunyai nilai *cross loading* yang memperlihatkan bahwa perbandingan nilai olahan *loading* dari item pada indikator-indikator variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel yang lain. Maka dari itu, dapat dinyatakan untuk variabel-variabel yang digunakan peneliti maupun variabel yang lebih baik dari yang lainnya. Jadi variabel-variabel yang digunakan terdiri dari kompetensi, beban kerja, komitmen afektif dan produktivitas pegawai dapat dikatakan valid.

Setelah dilakukannya pengujian dari validitas diskriminan berdasarkan *cross loading* selanjutnya validitas diskriminan juga dapat

dilakukan melalui nilai *average variance extracted* (AVE) menurut Setiawan (2020: 70) AVE dapat dikatakan valid jika nilai AVE dari masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,5. Berikut menyajikan pengolahan yang diperoleh:

Tabel 3. Hasil Output PLS Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Produktivitas Pegawai (Y)	0.818
2	Kompetensi (X1)	0.886
3	Beban Kerja (X2)	0.844
4	Komitmen Afektif (Z)	0.877

Sumber: Data diolah 2023 (hasil smartPLS)

Perhitungan AVE yang telah dilakukan memperlihatkan nilai AVE lebih dari 0,5 berdasarkan data dan dari variabel-variabel yang peneliti gunakan diantaranya yaitu kompetensi, beban kerja, komitmen afektif dan produktivitas. Dengan ini mempunyai arti bahwa variabel yang dipakai pada penelitian bisa dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas itu mencaritahu hasil dari pengolahan smartPLS yaitu dari hasil *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Menurut Setiawan (2020: 18) untuk pengujian *composite reliability* jika nilai *composite reliability* > 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi atau data dianggap reliabel. Jika nilainya > 0,6 maka dianggap cukup reliabel. Berikut menyajikan pengolahan yang diperoleh:

Tabel 4. Hasil *Composite Reliability*

No	Variabel	Composite Reliability
1	Produktivitas Pegawai (Y)	0.982
2	Kompetensi (X1)	0.979
3	Beban Kerja (X2)	0.977
4	Komitmen Afektif (Z)	0.983

Sumber: Data diolah 2023 (hasil smartPLS)

Perhitungan *composite reliability* yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai

composite reliability untuk masing-masing variabel >0,8 yang menunjukkan reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dari variabel-variabel yang peneliti gunakan diantaranya yaitu kompetensi, beban kerja, komitmen afektif dan produktivitas mempunyai arti sudah reliabel dan dapat diandalkan.

Setelah dilakukannya pengujian reliabilitas dengan *composite reliability* selanjutnya untuk menguji reliabilitas untuk memperkuat hasil sebelumnya juga dapat dengan mencari hasil *cronbach alpha*. Berikut menyajikan pengolahan yang diperoleh:

Tabel 5. Hasil *Cronbach Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Produktivitas Pegawai (Y)	0.980
2	Kompetensi (X1)	0.974
3	Beban Kerja (X2)	0.973
4	Komitmen Afektif (Z)	0.980

Sumber: Data diolah 2023 (hasil *smartPLS*)

Perhitungan *cronbach's alpha* yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel berada di atas 0,8 yang menunjukkan memenuhi kriteria instrumen yang reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator dalam masing-masing dari variabel-variabel yang peneliti gunakan diantaranya yaitu kompetensi, beban kerja, komitmen afektif dan produktivitas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah lolos uji validitas dan reliabilitas.

2. Uji *Structural Model (Inner Model)*

Tujuan dari uji terhadap model struktural atau inner model yaitu antara lain melihat nilai *R-Square* dan *Q-Square* untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel laten yang diamati dan seberapa baik model tersebut dapat memprediksi data yang tidak terlihat sebelumnya. Selain itu, pengujian juga dilakukan untuk mengevaluasi hasil koefisien jalur (*path coefficient*) antara variabel

laten, yang membantu mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel terhadap yang lainnya.

a. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Untuk mengukur pengaruh antara variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen), dapat dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai *R-Square* adalah koefisien determinan yang menggambarkan seberapa jauh kemampuan (kekuatan) prediksi variabel tergantung dari model struktural (Setiawan, 2020: 46). Jika nilai *R-Square* adalah 0,67, maka model mempunyai kekuatan yang kuat. Namun, jika nilainya adalah 0,33, maka model hanya mempunyai kekuatan yang moderat. Sebaliknya, jika nilainya adalah 0,19, maka model dianggap tidak mempunyai kekuatan struktural. Dengan menggunakan uji *R-Square*, peneliti dapat mendapatkan gambaran tentang kualitas model yang telah dibangun dan memahami seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian yang dilakukan. Berikut menyajikan pengolahan yang diperoleh:

Tabel 6. Hasil *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Produktivitas Pegawai (Y)	0.977	0.976
Komitmen Afektif (Z)	0.955	0.954

Sumber: Data diolah 2023 (hasil *smartPLS*)

Perhitungan *R-Square* yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa diketahui nilai *R-Square Adjusted* produktivitas sebesar 0,976 yang mempunyai maksud pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas sebesar 97,6% dan sisanya 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lainnya. Adapun nilai *R-Square Adjusted* pada variabel komitmen afektif sebesar 0,954 yang mempunyai maksud kompetensi dan beban kerja terhadap komitmen afektif sebesar 95,4% dan sisanya 4,6% dipengaruhi variabel lain diluar kompetensi, beban kerja, komitmen afektif.

b. *Predictive Relevance (Q-Square)*

Nilai *Q-Square* adalah nilai relevansi prediksi (*predictive relevance*) pada variabel yang

mengukur kecocokan model. Jika nilai model konstruk lebih besar dari variabel eksogen, maka model tersebut dianggap fit. Sebagai contoh, menurut (Setiawan, 2020: 25) nilai *Q-Square* sebesar 0,02 menunjukkan bahwa validitas relevansi prediksi fit model lemah. Sementara nilai *Q-Square* sebesar 0,15 menunjukkan validitas relevansi prediksi fit model moderat, dan nilai *Q-Square* sebesar 0,35 menunjukkan validitas relevansi prediksi fit model yang kuat. Berikut menyajikan pengolahan yang diperoleh:

Tabel 7. Hasil *Q-Square*

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
Produktivitas Pegawai (Y)	1080.000	228.005	0.789
Kompetensi (X1)	540.000	540.000	
Beban Kerja (X2)	720.000	720.000	
Komitmen Afektif (Z)	720.000	122.169	0.830

Sumber: Data diolah 2023 (hasil smartPLS)

Berdasarkan tabel nilai *Q-Square*, dilihat bahwa nilai *Q-Square* produktivitas sebesar 0,789 dan komitmen afektif sebesar 0,830. Nilai *Q-Square* > 0 dan lebih besar dari 0,35. Hal ini memiliki arti bahwa model memiliki *predictive relevance* dan validitas *predictive relevance* fit model kuat. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi dan beban kerja sudah mempunyai nilai prediksi yang relevan terhadap komitmen afektif dan produktivitas pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai

Analisis data menggunakan SmartPLS memperlihatkan bahwasannya variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 3.508, yang melebihi nilai t-tabel kritis sebesar 1.987, dan tingkat signifikansi (P-Values) yang rendah yaitu 0.000, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0.05. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya

variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain berpengaruh signifikan, kompetensi juga memperlihatkan adanya hubungan positif kepada produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.309 atau 30,9% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini mempunyai arti bahwasannya kompetensi yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Analisis data menggunakan SmartPLS memperlihatkan bahwasannya variabel beban kerja mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 3.215, yang melebihi nilai t-tabel kritis sebesar 1.987, dan tingkat signifikansi (P-Values) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya variabel beban kerja memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain berpengaruh signifikan, beban kerja juga memperlihatkan adanya hubungan positif kepada produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.320 atau 32,0% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini mempunyai arti bahwasannya beban kerja yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai yang dimediasi Komitmen Afektif

Analisis data menggunakan SmartPLS memperlihatkan bahwasannya variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan pengaruh ini dimediasi oleh komitmen afektif. Nilai t-hitung sebesar 2.236, yang melebihi nilai t-tabel kritis sebesar 1.987, dengan tingkat signifikansi (P-Values) sebesar 0,020 (kurang dari 0,05), memperlihatkan bahwasannya variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai melalui komitmen

afektif. Selain berpengaruh signifikan, kompetensi terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif juga memperlihatkan adanya hubungan positif yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.112 atau 11,2% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini mempunyai arti bahwasannya komitmen afektif mampu memediasi kompetensi terhadap produktivitas pegawai menjadi meningkat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai yang dimediasi Komitmen Afektif

Analisis data menggunakan SmartPLS memperlihatkan bahwasannya variabel beban kerja mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang dimediasi oleh komitmen afektif. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 2.758, yang melebihi nilai t-tabel kritis sebesar 1.987, dengan tingkat signifikansi (P-Values) sebesar 0.006, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya variabel beban kerja memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui komitmen afektif. Selain berpengaruh signifikan, beban kerja terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif juga memperlihatkan adanya hubungan positif yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.253 atau 25,3% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini mempunyai arti bahwasannya komitmen afektif mampu memediasi beban kerja terhadap produktivitas pegawai menjadi meningkat.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Pegawai

Analisis data menggunakan SmartPLS memperlihatkan bahwasannya variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 3.461, yang melebihi nilai t-tabel kritis sebesar 1.987, dengan tingkat signifikansi (P-Values) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya variabel

komitmen afektif memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain berpengaruh signifikan, komitmen afektif juga memperlihatkan adanya hubungan positif kepada produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.371 atau 37,1% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini mempunyai arti bahwasannya komitmen afektif yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian kompetensi terhadap produktivitas pegawai memiliki arti bahwa kompetensi yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa di divisi produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi ini memiliki kompetensi yang baik sehingga berpengaruh baik terhadap produktivitas pegawainya.

Hasil penelitian beban kerja terhadap produktivitas pegawai memiliki arti bahwa beban kerja yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa di divisi produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi ini memiliki pengelolaan beban kerja yang baik sehingga berpengaruh baik terhadap produktivitas pegawainya.

Hasil penelitian kompetensi terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif memiliki arti bahwa komitmen afektif mampu memediasi kompetensi terhadap produktivitas pegawai menjadi meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa di divisi produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi ini memiliki komitmen afektif yang baik sehingga mampu memediasi kompetensi pegawai yang dimana dapat berpengaruh baik terhadap produktivitas pegawainya.

Hasil penelitian beban kerja terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif memiliki arti bahwa komitmen afektif mampu memediasi beban kerja terhadap

produktivitas pegawai menjadi meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa di divisi produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi ini memiliki komitmen afektif yang baik sehingga mampu memediasi beban kerja pegawai yang dimana dapat berpengaruh baik terhadap produktivitas pegawainya.

Hasil penelitian komitmen afektif memiliki arti bahwa komitmen afektif yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa di divisi produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi ini memiliki komitmen afektif yang baik sehingga berpengaruh baik terhadap produktivitas pegawainya.

SARAN

Saran aspek praktis, bagi perusahaan ini sangat penting untuk mampu memberikan perhatian kepada pegawainya agar dapat memunculkan produktivitas pegawai yang baik. Ada beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan yaitu perusahaan harus bisa mempertahankan aspek-aspek diantaranya mulai dari kompetensi pegawai, beban kerja pegawai, komitmen afektif pegawai dan produktivitas pegawai agar perusahaan bisa terus menjaga produktivitas pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arta Uli, T., Wira, W., & Dermawan, D. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31629/bj.v2i1.1507>
- Asita, A., & Dwi, N. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri*.

- Cecep, C., & Indiarti, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bidang Ukm Asosiasi Pengusaha Indonesia. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 117. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i2.469>
- Ferdinand, A. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum, Q., Ali, S., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. In *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).
- Iswadi, U. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10693>
- Pangesti, I., & Ramadona, M. (2022). Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Afektif Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kemalasan Sosial. *Sosio E-Kons*, 14(1), 29. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i1.11970>
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada Di Kota Palu*. 2(2), 175–186.
- Priansa, Doni. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: alfabeta.
- Rahmatania, P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Setiaman, S. (2020). *Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In Tutorial*. PPNI Qatar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 102–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jfor.v23i1.7970>
- Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementrian Pertanian* (Vol. 2).