

1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang produktif dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan kuantitas output. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu sektor yang dituntut produktif salah satunya adalah industri suku cadang kendaraan, yang harus selalu memenuhi standar, ketepatan waktu produksi, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi otomotif masa kini dalam pembahasan ini, produktivitas karyawan menjadi salah satu aspek penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset utama yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi operasional (Rahayu et al., 2024). Upaya dilakukan perusahaan untuk meminimalisir kerugian akibat penurunan kualitas dan ketepatan waktu produksi barang. Agar hal ini tidak berlanjut, berbagai upaya harus dilakukan, seperti mengevaluasi kembali langkah-langkah bisnis yang dianggap kurang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, diantaranya penelitian dari Eksan et al., (2025) menemukan pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Lebih jauh lagi Rosmaini & Tanjung, (2019) menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Bagian Produksi PT DSM Solo. Beberapa penelitian terdahulu dari Pokhrel (2024) menemukan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Hasil serupa diperoleh Sudana et al., (2024) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Penelitian lainya Dwiansyah et al., (2024) menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja menunjukkan bahwa tingkat pelatihan yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak dapat pengaruh positif dari variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja (Leihitu et al., 2022).

Hasil berbeda diperoleh bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. studi yang dilakukan di asrama haji kota medan (Khairani et al., 2022). Penelitian (Subkhi Mahmasani, 2020) menyatakan standar operasional prosedur dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini akan mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan apakah beberapa fungsi kompetensi, pelatihan, dan pengawasan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. dibawah ini saya akan menjelaskan apakah variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi meningkatkan kinerja karyawan dengan memprediksi efektivitas pekerjaan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan kepuasan kerja. Ini memotivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi melalui pemberian layanan yang lebih baik dan keunggulan yang kompetitif (Sianturi et al., 2019). Selain kompetensi, pelatihan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja, sehingga dapat melakukan

tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif. Pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui tindakan yang direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi. Pelatihan berpusat pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk membantu orang berkembang secara pribadi dan profesional. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi berkembang dan berkembang secara berkelanjutan (Torres-Flórez, 2019).

Disisi lain Pengawasan yang baik dapat memastikan bahwa karyawan menjalankan tugasnya sesuai standar operasional perusahaan yang berlaku. dan juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat membantu perusahaan memantau dan mengendalikan kinerja karyawan, sehingga dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kewajiban dan tanggung jawab karyawan, perusahaan harus memberikan pelatihan secara berkelanjutan sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun dalam praktiknya banyak perusahaan yang belum menjalankan 3 faktor tersebut secara optimal, oleh karena itu perlu dilakukan analisis mendalam mengenai bagaimana pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengawasan secara baik terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengawasan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkannya.

PT Astra Otoparts Tbk merupakan perusahaan komponen otomotif terbesar di Indonesia yang bernaung di bawah Astra Group, dengan ruang lingkup bisnis mencakup produksi dan distribusi suku cadang kendaraan bermotor, serta diversifikasi ke sektor lain seperti alat kesehatan, industri alat berat, dan perkeretaapian. Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung ekosistem otomotif nasional melalui jaringan distribusi yang luas dan portofolio produk yang beragam. Namun, Astra Otoparts menghadapi sejumlah tantangan, antara lain persaingan ketat dari produk impor, khususnya kendaraan listrik berbasis baterai (BEV), fluktuasi permintaan pasar, serta kebutuhan untuk beradaptasi dengan era elektrifikasi dan digitalisasi industri. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan menempuh strategi inovasi, peningkatan kualitas, diversifikasi bisnis, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar tetap kompetitif dan berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis

Untuk memahami kondisi awal di tempat kerja terkait produktivitas kinerja karyawan PT.Astra Otoparts Semarang, peneliti mengambil data pencapaian target penjualan dalam 10 bulan terakhir. Hasil dari data awal tersebut ditampilkan pada tabel berikut sebagai dasar untuk melihat bagaimana produktivitas kerja dan situasi di tempat kerja:

Tabel 1. Data Penjualan PT. Astra Otoparts Cabang Semarang

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Produktivitas	Jumlah keluhan
Juni 2024	Rp.211.000.000	Rp.198.871.000	94%	11
Juli 2024	Rp.211.000.000	Rp.218.554.000	104%	3
Agustus 2024	Rp.211.000.000	Rp.215.400.000	102%	3
September 2024	Rp.211.000.000	Rp.212.689.000	101%	5
Oktober 2024	Rp.234.000.000	Rp.219.487.900	94%	7
November 2024	Rp.234.000.000	Rp.237.237.700	101%	5
Desember 2024	Rp.234.000.000	Rp.217.470.000	93%	7
Januari 2025	Rp.234.000.000	Rp.283.400.000	121%	4
Februari 2025	Rp.234.000.000	Rp.243.880.000	104%	6
Maret 2025	Rp.234.000.000	Rp.229.500.000	98%	9

Sumber : Data sekunder, diolah

Data penjualan salah satu tim dari PT. Astra Otoparts Cabang Semarang periode Juni 2024 hingga Maret 2025 menunjukkan fluktuasi produktivitas kerja tim, yang tercermin dari pencapaian target penjualan dan jumlah keluhan pelanggan. Pada awal periode, realisasi penjualan sempat berada di bawah target dengan keluhan tinggi, namun perbaikan terlihat pada Juli–Agustus 2024 ketika target terlampaui dan keluhan menurun. Peningkatan target pada Oktober 2024 sempat menekan pencapaian, tetapi November kembali menunjukkan hasil positif. Puncak produktivitas terjadi pada Januari 2025 dengan realisasi penjualan jauh melampaui target dan keluhan rendah, sedangkan Februari–Maret 2025 memperlihatkan tren mendekati target namun disertai peningkatan keluhan. Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa produktivitas tim tidak hanya bergantung pada pencapaian finansial, tetapi juga pada kemampuan menjaga kualitas layanan pelanggan.

2. Kajian Pustaka

Human Capital Theory

Human Capital Theory adalah teori yang menekankan bahwa manusia merupakan aset atau modal utama dalam organisasi maupun perekonomian, sehingga investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Gary Becker (1964/1965), yang berpendapat bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan tenaga kerja memiliki nilai ekonomi layaknya modal fisik. Dengan kata lain, kompetensi (X1) individu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang akan menghasilkan keuntungan berupa peningkatan kinerja, efisiensi, dan daya saing. Dalam konteks organisasi, teori ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengawasan bukan sekadar biaya, melainkan strategi untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Teori *human capital* menjelaskan bahwa kompetensi, pelatihan, dan pengawasan merupakan bentuk investasi organisasi terhadap sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan, sehingga semakin tinggi kompetensi maka semakin efektif pula kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan(X2) berfungsi sebagai sarana peningkatan dan penyegaran kemampuan, yang tidak hanya memperbaiki keterampilan teknis tetapi juga memperkuat adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan kerja. Sementara itu, pengawasan(X3) berperan memastikan

bahwa hasil dari kompetensi dan pelatihan dapat diterapkan secara konsisten sesuai standar organisasi, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Dengan demikian, teori *human capital* menegaskan bahwa kombinasi antara kompetensi yang memadai, pelatihan berkelanjutan, dan pengawasan yang efektif akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan, karena kualitas manusia dipandang sebagai aset utama dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

AMO theory (ability, motivation, opportunity)

AMO Theory (Ability, Motivation, Opportunity) adalah kerangka dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari tiga faktor utama: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Teori ini berasal dari penelitian ekonomi dan psikologi organisasi, kemudian diadaptasi ke HRM oleh Bailey (1993) dan dipopulerkan oleh Appelbaum et al. (2000). Dalam teori tersebut mengatakan bahwa pelatihan (X2) berfungsi sebagai sarana utama untuk meningkatkan *ability* (kemampuan). Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru, keterampilan teknis, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Pelatihan (X2) yang relevan dan berkualitas menumbuhkan motivasi karena karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan berkembang. Pelatihan membuka peluang untuk menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Memberikan akses pada metode kerja modern, peluang promosi, dan partisipasi dalam proyek strategis

Control theory

Control Theory Rudolf Emil Kalman merupakan teori kendali modern yang lahir dari karya Rudolf Emil Kalman pada awal 1960-an, terutama melalui pengembangan *Kalman Filter* dan pendekatan *state-space*. Teori ini berangkat dari kebutuhan untuk mengendalikan sistem dinamis yang kompleks dan penuh ketidakpastian, seperti pesawat ruang angkasa atau sistem komunikasi. Inti dari teori Kalman adalah mekanisme prediksi, pemantauan, dan koreksi berkelanjutan: sistem membuat perkiraan keadaan, kemudian memperbaruinya dengan data aktual, sehingga menghasilkan estimasi yang lebih akurat dan stabil. Dalam konteks akademis manajemen, prinsip ini dapat dianalogikan dengan pengawasan (X3) produktivitas kerja, di mana organisasi menetapkan target (prediksi), memantau kinerja (data), lalu melakukan koreksi melalui kebijakan atau pelatihan agar produktivitas tetap optimal. Dengan demikian, teori Kalman memberikan kerangka konseptual yang menekankan pentingnya pengawasan berbasis data, adaptasi berkelanjutan, dan siklus umpan balik untuk menjaga kinerja organisasi tetap konsisten di tengah ketidakpastian lingkungan.

2.1 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan manusia untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan pengembangan pribadi. Ini mencakup kombinasi kemahiran, termasuk keterampilan teknis, teoritis, dan emosional, yang dimobilisasi dalam konteks yang kompleks untuk memenuhi tuntutan sosial (Access, 2017). Kompetensi di definisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif, di mana individu itu unggul dalam peran mereka. Ini mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Ujung et al., 2021). Kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kemampuan, sikap, nilai-nilai, dan kualitas pribadi individu lainnya yang memungkinkan mereka untuk memahami dan secara efektif

mengatasi tantangan intelektual atau praktis tertentu, memastikan keberhasilan dalam situasi yang kompleks dan tidak dapat diprediksi (Kubova-Semaka, 2020).

Kompetensi meningkatkan kinerja karyawan dengan memprediksi efektivitas pekerjaan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan kepuasan kerja. Ini memotivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi melalui pemberian layanan yang lebih baik dan keunggulan yang kompetitif (Sianturi et al., 2019). Manfaat kompetensi termasuk peningkatan kinerja karyawan, karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Kompetensi yang ditingkatkan mengarah pada kualitas layanan yang lebih baik, peningkatan produktivitas, dan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Suryana & Achmad, 2016).

Berdasarkan penjelasan yang ada, kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan luas yang dimiliki seseorang untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai dalam menghadapi tantangan yang kompleks, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis dan teoritis yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek emosional dan sikap yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan. Akibatnya, kompetensi bukan hanya keterampilan praktis; itu juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi, mengatasi kesulitan, dan terus berkembang dalam lingkungan sosial dan profesional. Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Sari et al., (2023) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan. Menguasai teori atau konsep yang relevan dengan pekerjaan. Mampu menjelaskan dan menerapkan pengetahuan tersebut.
2. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Mampu melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu secara teknis. Memiliki kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Sikap kerja merupakan evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui tindakan yang direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi. Pelatihan berpusat pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk membantu orang berkembang secara pribadi dan profesional. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi berkembang dan berkembang secara berkelanjutan (Torres-Flórez, 2019). Manajemen sumber daya manusia memasukkan elemen penting yang disebut pelatihan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Pelatihan melibatkan perencanaan dan analisis yang menyeluruh untuk memastikan bahwa keterampilan karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Pada akhirnya, ini menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Mihova et al., 2018). Pelatihan adalah upaya untuk memberi manajer dan karyawan lebih banyak pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja di sektor publik (Nr & Vaezi, 2017).

Pelatihan mengubah pengetahuan, keterampilan, dan sikap, meningkatkan efisiensi karyawan, dan meningkatkan hasil perusahaan. Ini juga meningkatkan kinerja, kepercayaan

diri, moral tim, pengembangan keterampilan, konsistensi, dan profil perusahaan (Mamaqi, 2023). Pelatihan berbasis kinerja meningkatkan keterampilan karyawan, profesionalisme, dan disiplin kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Ini meningkatkan motivasi, komitmen, dan kemampuan beradaptasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada daya saing organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Raba & Ngamal, 2024). Adapun Indikator penelitian menggunakan pengukuran dari Andayani & Hirawati (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan adalah dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral karyawan di perusahaan dan memberikan kompetensi secara tidak langsung.
2. Materi pelatihan adalah bahan ajar yang akan diberikan oleh peserta pelatihan dan yang sudah disesuaikan dengan tujuan yang akan di capai.
3. Metode yang digunakan merupakan pendekatan atau cara yang menjelaskan penelitian untuk menyampaikan materi kepada peserta, termasuk ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi, praktik langsung, atau pembelajaran proyek, agar tujuan dapat dicapai dengan baik.
4. Instruktur pelatihan atau kualifikasi pelatih merupakan Orang atau pihak yang bertanggung jawab dalam memberikan materi pelatihan kepada peserta, yang memiliki kemampuan, pengalaman, dan kualifikasi yang sesuai dengan topik pelatihan, baik dalam hal pendidikan, sertifikasi, maupun pengalaman kerja. Sedangkan kualifikasi peserta merupakan syarat atau kriteria yang harus dipenuhi oleh calon peserta pelatihan, mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dasar, atau karakteristik khusus yang relevan agar peserta dapat mengikuti pelatihan dengan baik.

Pengawasan

Menurut Fahmi dalam Milta dkk (2015:653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah upaya untuk membantu dalam pengembangan dan kemajuan individu, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas secara efisien. Ini mencakup peran seperti koordinator, konsultan, dan evaluator, yang bertujuan untuk memberikan bantuan, pelatihan, arahan, dan pengembangan keterampilan (Moega, 2023). Pengawasan adalah aktivitas yang mendorong pertumbuhan seseorang dan memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif (Moega, 2023). Pengawasan adalah kegiatan keseluruhan mengawasi, memeriksa, mengoordinasikan, dan mengendalikan semua kegiatan untuk memastikan karyawan selaras dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang diinginkan (Fadillah et al.,2024). Pengawasan tenaga kerja merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada pengendalian dan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja tetapi juga pembinaan dan pengembangan individu. Tujuan pengawasan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif melalui koordinasi, evaluasi, dan pemberian arahan dan pelatihan.

Indikator variabel pengawasan mengacu dari Siagian (2014:35) dalam Harianto & Saputra (2020) yaitu:

1. Kontrol Masukan adalah masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti :

Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku adalah kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.
3. Kontrol Pengeluaran adalah kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah atau Bonus.

Produktivitas kerja

Menurut (Setiawan, Sujanto, & Purwana, 2019) produktivitas kerja didefinisikan dan dinyatakan sebagai jumlah output per unit input dan istilah produktivitas biasanya digunakan dalam konteks orang yang melakukan pekerjaan serta produktivitas tergantung pada aktivitas dan kondisi kerja. Produktivitas juga merupakan satu ukuran kinerja dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok yang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Riadi, 2019). Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan. Lingkungan kerja fisik dan psikologis memainkan peran penting dalam membentuk produktivitas. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus, yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman dapat menghambat kinerja dan menyebabkan penurunan produktivitas. Selain itu, beban kerja merupakan faktor yang signifikan, karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan efisiensi. Penelitian telah menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang aman sangat penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi (Malicay & Gano-an.,2023).

Indikator produktivitas kerja menurut Gaurifa (2024) dengan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat tinggi rendahnya presentsi dari pekerja yang langsung berpengaruh pada produktivitas, karena pekerja yang tidak masuk bekerja tidak akan produktif.
2. Tingkat perolehan hasil merupakan Produktivitas kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa.
3. Kualitas hasil kerja, dapat menghasilkan produk perusahaan agar produk tersebut berkualitas yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo	Zoel Manan Eksan, Lisda L. Asi, Robiyati Podungge (Eksan et al., 2025)	X1: kompetensi kerja X2: Motivasi Kerja Y: Produktivitas Kerja	Secara simultan Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DENGAN METODE ONLINE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT XYZ	Pokhrel, Sakinah (Pokhrel, 2024)	X1 : PELATIHAN KERJA X2 : Y Y : PRODUKTIVITAS KERJA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ.
3.	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Akbar Dwiansyah, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, Suci Indah Lestari, Widya Meliawati	X1 : pelatihan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Berbagai studi empiris yang dikaji menunjukkan bahwa tingkat pelatihan yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Literatur juga menyoroti pentingnya integrasi strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan pelatihan dan penerapan disiplin kerja yang efektif
4.	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado	Kerenhapukh Faith Leihitu Johnny A. F. Kalangi Joula J. Rogahang	X1 : Motivasi X2 : Pengawasan X3 : Budaya Kerja Y : Produktivitas Kerja	hasil pengujian secara statistik, di temukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.4 Pengembangan Hipotesis

Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi didefinisikan sebagai tanda aktivitas yang mengarah pada hasil yang diharapkan. Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik. Ini berbeda dari pengetahuan belaka karena tugas tidak dapat didefinisikan atau dinilai tanpa kinerja praktis. dalam berbagai situasi, seperti yang sulit. Ini menekankan pentingnya pembelajaran bahasa dan pengembangan keterampilan komunikasi dan pengajaran yang efektif (Yormamatovna et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Bahwa secara menyeluruh Kompetensi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor produktivitas kerja (Abubakar, 2018). Penelitian lainya juga menunjukan pengaruh positif kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi(Suherman et al., 2024).

H1 : Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui tindakan yang direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi. Pelatihan berpusat pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk membantu orang berkembang secara pribadi dan profesional. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi berkembang dan berkembang secara berkelanjutan (Torres-Flórez, 2019).

Pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja secara lebih efisien, efektif, dan kompetitif dengan memberikan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan kepada karyawan mereka tentang keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan. Pelatihan adalah investasi penting untuk meningkatkan kinerja individu karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia sedangkan kompetensi dan beban kerja mempengaruhi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia dan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia adalah variabel motivasi kerja (Jumantoro, 2019). Penelitian lainya juga menunjukan pengaruh positif pelatihan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wahyuningsih, 2019).

H2 : Pelatihan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan adalah kegiatan keseluruhan mengawasi, memeriksa, mengoordinasikan, dan mengendalikan semua kegiatan untuk memastikan mereka selaras dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang diinginkan (Fadillah et al.,2024). Pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar,mengurangi kesalahan, meningkatkan disiplin, dan mendorong kinerja yang optimal.oleh karena itu, pengawasan bukan hanya bagian dari pengendalian, tetapi juga merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan.

budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan Motivasi mampu memediasi pengawasan terhadap produktivitas kerja (Khairani et al., 2022). Penelitian lainya juga menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil memperlihatkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, demikian juga kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis juga menunjukkan semua variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Purwanti et al., 2021).

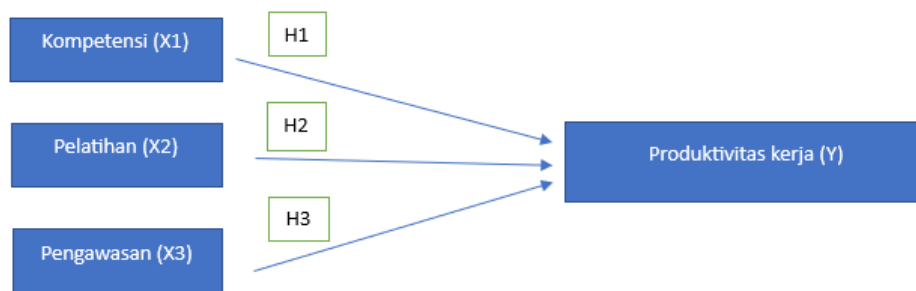
H3 : Pengawasan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu pembahasan yang memuat suatu konsep dari suatu fenomena yang dibentuk secara general terhadap sesuatu yang spesifik yang merupakan proses menjawab pertanyaan penelitian (Hasbiah et al., 2024). Kerangka berpikir ini disusun sebagai proses logis untuk menjawab penelitian. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hubungan konseptual antara, kompetensi, pelatihan, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja, maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: dikembangkan dari pengembangan hipotesis untuk penelitian, 2024

3. Metodologi Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 102. Populasi yang dimaksud meliputi 63 karyawan warehouse dan 39 karyawan marketing. Pemilihan populasi ini dilakukan karena karyawan merupakan ujung tombak dalam pemberian layanan kepada customer.

Sampel adalah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2023). Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu Pengambilan sampel yang mengacu pada proses melanjutkan pengambilan sampel peserta sampai tidak ada informasi atau tema baru yang muncul, mencapai saturasi data. Pendekatan ini memastikan bahwa sampel memadai untuk menjawab pertanyaan penelitian dan konsep teoritis secara efektif (Sebele-Mpofu, 2021). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Astra otoparts semarang sejumlah 102 karyawan.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan unsur yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian (Machali, 2021). Dalam penelitian variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Machali, 2021). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen. Variabel bebas yang pertama yaitu Kompetensi (X1). Kompetensi adalah kemampuan manusia untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan pengembangan pribadi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Variabel independen yang kedua yaitu Pelatihan (X2). Pelatihan adalah intervensi yang direncanakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tertentu (Kaumi Alkali Kalli et al., 2023). Variabel independen yang ketiga yaitu pengawasan (X3). Pengawasan adalah upaya untuk membantu dalam pengembangan dan kemajuan individu, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas secara efisien (Tini moega, 2023).

Sementara itu, variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Machali, 2021). Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Produktivitas kerja (Y). Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Training et al., 2023)

3.3. Operasional Variabel

Berikut yang dimaksud dari variabel operasional adalah penjelasan mengenai makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori-teori yang telah dipahami (Machali, 2021).

	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	kompetensi karyawan dalam kemampuan kerja, kompetensi karyawan dalam kondisi bekerja, kompetensi karyawan dalam pencapaian tujuan, dan kompetensi karyawan dalam energi bekerja.(Caissar et al., 2022)	1 Pengetahuan 2 Keterampilan 3 Sikap kerja Hutapea dan Nurianna, (2008) dalam Sari et al., (2023)	Skala Likert (5 skala)

Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan proses perubahan sikap untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan(Kaswan 2016:2)	1. Tujuan pelatihan, 2. Materi pelatihan, 3. Metode yang digunakan, 4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih, 5. Kualifikasi peserta. (Andayani & Hirawati, 2021)	Skala Likert (5 skala)
Pengawasan (X3)	Pengawasan dalam pekerjaan sosial mendorong praktik reflektif, manajemen emosional yang lebih baik, dan pengembangan profesional. Hal ini penting untuk praktik yang efektif karena membantu praktisi menavigasi situasi yang sulit dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan mereka sambil memastikan akuntabilitas dan kualitas layanan (Beddoe et al., 2022)	1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran 4. Supervisi 5. Keselarasan Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali Siagian (2014:35) dalam Harianto & Saputra (2020)	Skala Likert (5 skala)
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja didefinisikan sebagai proses memproduksi atau meningkatkan hasil barang dan jasa seefisien mungkin, diukur sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan sumber daya keseluruhan yang digunakan (input)(Aisyah et al., 2020)	1. Tingkat absensi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas hasil kerja Ajabar (2020:55) dalam Gaurifa (2024)	Skala Likert (3 skala)

3.4.Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan penulis untuk memperoleh data penelitian. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian yaitu :

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner yang sudah disusun. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh penulis secara langsung dari sumber penelitian. Dalam penelitian ini, data primer dihasilkan dari kuesioner dengan karyawan PT. Astra Otoparts Semarang guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi nyata di lapangan. Instrumen kuesioner berisikan beberapa pernyataan yang mencerminkan variabel – variabel penelitian yaitu Kompetensi, Pelatihan, dan Pengawasan terhadap Produktivitas kerja

2. Data Sekunder

Menurut (Sinaga et al., 2023) data sekunder adalah data tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian berfungsi sebagai pendukung analisis, khususnya untuk memahami teori, konsep, serta temuan terdahulu yang relevan

dengan variabel penelitian. Pada penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang berhubungan dengan variabel – variabel penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data berupa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari responden (Magdalena et al., 2021). Kuesioner atau angket disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang nantinya akan diisi oleh responden dengan tujuan memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner akan disusun menggunakan skala likert 5 skala, dimana setiap jawaban memiliki skor untuk memudahkan proses pengolahan data selanjutnya. Contoh skor yang akan diterapkan pada kuesioner seperti pada tabel berikut :

Jawaban	Bobot Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan suatu metode yang diwajibkan dalam penelitian, yang bertujuan untuk mencari dasar pijakan penelitian untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir dan menentukan dugaan sementara atau hipotesis (Magdalena et al., 2021). Melalui proses ini peneliti mendalami berbagai sumber ilmiah yang relevan agar dapat memahami konsep yang berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian, studi pustaka berfungsi menjadi acuan untuk memperkuat argumen penelitian. Pada penelitian ini, studi pustaka diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal penelitian terdahulu, buku, serta artikel koran.

3.6. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan software IBM SPSS versi 27. Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, pengawasan terhadap produktivitas karyawan. Metode analisis dirancang untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

X1	= Kompetensi	a	= Konstanta
X2	= Pelatihan	b1, b2, b3	= Koefisien Regresi
X3	= Pengawasan		
Y	= Produktivitas kerja		

Pengumpulan data utama akan dilaksanakan melalui kuesioner. Pada penelitian ini, Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dan disusun menggunakan skala Likert lima skala, sehingga memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap serangkaian pernyataan yang mewakili setiap indikator variabel penelitian. Dalam hal ini, penggunaan skala Likert lima

skala bertujuan memudahkan pengukuran sikap dan pendapat responden secara kuantitatif. Data yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

3.7. Tahapan Pengujian

3.7.1 Uji validitas

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat persion correlation dan sig (2-tailed). Jika r hitung $> r$ tabel dan sig $< 0,05$, maka butir dari variabel tersebut valid. Jika r hitung $< r$ tabel dan sig $< 0,05$, maka butir dari variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Koefisien Cronbach Alpha yang $> 0,4438$ ($N=20$) menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien Cronbach Alpha yang $< 0,4438$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda).

3.7.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan melalui uji normalitas dengan tes one sample kolmogorov sminov dan analisis grafik normal probability plot.

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen).

3.7.5 Uji Heteroskedastitas

Penelitian ini menggunakan Scatter plot dan uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : Jika nilai sig variabel independen $< 0,05$ terjadi Heteroskedastitas jika nilai sig variabel independen $> 0,05$ tidak terjadi Heteroskedastitas.

3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel Dependen yang dapat dijelaskan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model (Ghozali, 2021). Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 dan mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan informasi yang cukup besar dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi yang terjadi pada variabel dependen.

3.7.7 Uji t (hipotesis parsial)

Uji ini dimanfaatkan untuk mengetahui seberapa besar derajat atau kekuatan antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel terikat (Y). Uji ini akan membandingkan nilai thitung dan ttabel pada taraf signifikan ($0,05$). Jika thitung $> ttabel$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dimana kedua variabel tersebut saling mempengaruhi. Jika thitung $< ttabel$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat yang berarti bahwa tidak ada pengaruh dari kedua variabel yang diuji (Hamkah, 2022).

3.7.8 Uji f (hipotesis simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji F menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan. Jika nilai signifikansi dari uji F lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dikatakan signifikan, yang berarti bahwa paling tidak terdapat satu variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model tersebut (Ghozali, 2021)