

---

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PRAMUNIAGA DI CV. AMIGO MANGESTI UTOMO

Oleh

Vivin Sulistyowati<sup>1</sup>, Wafiq Azizah Estikaranti<sup>2</sup>, Samudraning Pramesthi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sebelas Maret

E-mail: <sup>1</sup>[vivinsulistyowati@gmail.com](mailto:vivinsulistyowati@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 25-06-2024

Revised: 07-07-2024

Accepted: 29-07-2024

### Keywords:

Kompetensi,  
Produktivitas Kerja,  
Pramuniaga

**Abstract:** Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan pondasi utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Termasuk juga dalam perusahaan fashion and shoes retail, sumber daya manusia yang berkompeten sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan perkembangan dunia fashion di masa depan, selain itu CV. Amigo Mangesti Utomo sangat peduli dengan sumber daya manusia yang dimiliki terutama pramuniaga, maka perusahaan menggunakan sistem penilaian kinerja yang didasarkan pada kompetensi masing-masing pramuniaga. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pramuniaga di CV. Amigo Mangesti Utomo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan statistik untuk menganalisis data dari wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Analisis data melalui uji regresi linear sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data uji signifikansi serta uji koefisien determinasi. Dari penelitian ini diketahui bahwa kompetensi pramuniaga memiliki pengaruh terhadap produktivitasnya, hal ini dapat dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat persentase pengaruh sebesar 44.3%. Kompetensi pramuniaga di CV. Amigo Mangesti Utomo perlu dilakukan evaluasi dan pengembangan secara berkala agar perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi pramuniaga sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia mampu menentukan maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana sumber daya yang dimiliki, apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, maka mereka mampu membawa perusahaan tersebut pada tujuan yang ingin dicapai. Oleh karenanya, sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan

berbagai aspek dalam mengelola karyawannya dan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga nantinya mampu meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan yang dimilikinya [1].

Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia kompeten dan berintegritas merupakan kunci berhasilnya sebuah Perusahaan tersebut. Oleh karena itu kompetensi dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Adam, dkk (2021) Kompetensi adalah dasar bagaimana caranya pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dapat terlaksana sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada padanya. Kompetensi merupakan landasan bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya Sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kompetensi adalah pengetahuan tentang kemampuan kerja yang berisi keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Kompetensi merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan, karena kompetensi bertujuan untuk mendorong seseorang untuk berperilaku untuk mencapai tujuannya (Ainanur dan Tirtayasa, 2018)

Setiap Perusahaan memerlukan produktivitas kerja pegawai tidak terkecuali CV. Amigo Mangesti Utomo. CV. Amigo Mangesti Utomo adalah Perusahaan yang bergerak dibidang fashion and shoes retail. Amigo group saat ini memiliki 9 cabang toko penjualan yaitu Granada, Bimbo, Amigo Pedan, Amigo Klaten, Dinasti Prambanan, Amigo Sukoharjo, Amigo Karanganyar, Amigo Boyolali, dan Amigo Wonosari. Oleh karena itu saat ini Amigo Group memiliki kurang lebih 114 pramuniaga sebagai karyawan yang melayani pelanggan di setiap toko. Karyawan yang merupakan pramuniaga dituntut untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pramuniaga yang diharapkan oleh CV. Amigo Mangesti Utomo yaitu pramuniaga yang dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja untuk menciptakan pelayanan terbaik kepada pelanggan sehingga dapat memberikan rasa kepuasan dalam hal pelayanannya. Garda terdepan bagi perusahaan fashion and shoes retail adalah pramuniaga karena mereka selalu berhubungan dengan pelanggan. Produktivitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan digunakan sebagai tolak ukur kinerja pramuniaga.

**Tabel 1. Penilaian Produktivitas Per Januari 2024**

No	Nilai Produktivitas	Kategori	Jumlah Pramuniaga
1.	5,0 – 5,9	Rata-rata	5
2.	6,0 – 6,9	Sedikit di Atas Rata-rata	17
3.	7,0 – 7,9	Rata-rata Atas	40
4.	8,0 – 8,9	Tinggi	46
5.	9,0 – 9,9	Sangat Tinggi	2

*Sumber : Dokumen Perusahaan, 2024*

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui bahwa terdapat 22 pramuniaga yang memiliki nilai produktivitas dibawah 7,0 (Rata-rata Atas) atau dapat dikatakan produktivitasnya rendah karena berdasarkan peraturan Perusahaan terkait penilaian produktivitas, seorang pramuniaga dikatakan produktif apabila memiliki penilaian diatas 7. Selain itu diketahui

adanya persebaran nilai produktivitas yang tidak merata dari setiap pramuniaga, pengukuran produktivitas ini dilakukan berdasarkan penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki setiap pramuniaga. Produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi ini merupakan salah satu hal utama bagi pramuniaga, hal ini disebabkan produktivitas kerja juga menentukan bonus yang akan didapatkan oleh setiap pramuniaga.

Berdasarkan uraian diatas serta melihat pentingnya kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai maka penelitian ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut. Sehingga penelitian ini menggunakan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pramuniaga di CV. Amigo Mangesti Utomo."

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (field research) yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti guna memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang dijadikan objek penelitian, yang dilakukan melalui menyebarkan kuesioner, test, maupun wawancara (Sugiyono, 2019). Survei melalui penyebaran kuesioner menjadi Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner penelitian dibagikan kepada seluruh pramuniaga CV. Amigo Mangesti Utomo di 9 Cabang Amigo Group dengan cara membagikan kuesioner melalui google form.

Penelitian ini menggunakan pembahasan statistik deskriptif untuk menggambarkan sebesar apa pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pramuniaga pada CV. Amigo Mangesti Utomo. Alat yang digunakan untuk menganalisis dan mengelola data pada penelitian ini yaitu software SPSS versi 29.0.2.0 untuk melakukan beberapa uji. Uji yang dilakukan menggunakan software SPSS versi 29.0.2.0 diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T dan Regresi linear sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Sugiyono (2019) Analisis data dapat didefinisikan sebagai proses pencarian diikuti dengan penyusunan data secara sistematis, data dapat dikumpulkan melalui dokumentasi, observasi, dokumen tulis yang ada di lapangan dan wawancara dengan cara Menyusun data dalam kategori lalu menjelaskan secara rinci dan, melakukan sintesis, serta menyusun melalui pemilihan data mana yang penting dan akan dipelajari, dengan membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca.

Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang terdiri dari 32 pertanyaan terdiri dari 16 pertanyaan terkait variabel kompetensi dan 16 pertanyaan terkait produktivitas. Data hasil kuesioner tersebut kemudian akan diteliti oleh penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi sederhana dan uji T untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pramuniaga CV. Amigo Mangesti Utomo. Uji dilakukan menggunakan *software SPSS versi 29* untuk pengolahan data. Berikut ini hasil uji yang telah dilakukan peneliti:

### **Uji Validitas**

Uji Validitas Menurut Sugiyono (2019) merupakan cara untuk melihat kesesuaian antara data yang didapat melalui objek penelitian terhadap hasil yang akan dilaporkan

peneliti. Uji Validitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui kevalidan pernyataan pada kuesioner.

Pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui hasil uji validitas yaitu dengan menggunakan *Software SPSS Versi 29* dengan rumus bivariate pearson. Item angket atau pernyataan kuesioner dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel pada nilai signifikan 5%, sebaliknya Item angket atau pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel pada nilai signifikan 5%.  $R$  tabel diketahui dengan melihat jumlah responden dengan tingkat 5% atau 0,05 pada lampiran  $r$  tabel yaitu sebesar 0,182. Suatu kuisoner yang dinyatakan valid berarti seluruh pernyataan kompetensi yang ada dalam kuesioner valid dan layak untuk digunakan karena setiap pernyataan mampu mengukur permasalahan yang akan dianalisis peneliti Rhitung diketahui melalui tabel hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan *software SPSS versi 29*. Berikut ini ringkasan hasil uji validitas:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,389	0,182	Valid
X2	0,516	0,182	Valid
X3	0,458	0,182	Valid
X4	0,593	0,182	Valid
X5	0,437	0,182	Valid
X6	0,482	0,182	Valid
X7	0,516	0,182	Valid
X8	0,575	0,182	Valid
X9	0,630	0,182	Valid
X10	0,428	0,182	Valid
X11	0,474	0,182	Valid
X12	0,485	0,182	Valid
X13	0,432	0,182	Valid
X14	0,325	0,182	Valid
X15	0,296	0,182	Valid
X16	0,450	0,182	Valid

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa item kuesioner mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan  $r$  tabel dengan nilai signifikansi  $\alpha=0,05\%$ . Total responden sebanyak 114, jika dilihat melalui  $r$  tabel maka nilai  $r$  tabel sebesar 0,182, nilai ini didapatkan dari melihat lembar  $r$  tabel kemudian diikuti dengan persentase signifikansi yang dipakai. Berdasarkan pengujian dari 16 pernyataan pada variabel kompetensi menghasilkan keputusan uji validitas yaitu semua kuesioner yang diajukan dinyatakan valid.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti, maka membuktikan bahwa seluruh pernyataan kompetensi yang ada dalam kuesioner valid dan layak untuk digunakan karena setiap pernyataan mampu mengukur permasalahan yang akan dianalisis peneliti.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,572	0,182	Valid

Y2	0,570	0,182	Valid
Y3	0,621	0,182	Valid
Y4	0,634	0,182	Valid
Y5	0,498	0,182	Valid
Y6	0,473	0,182	Valid
Y7	0,593	0,182	Valid
Y8	0,579	0,182	Valid
Y9	0,565	0,182	Valid
Y10	0,647	0,182	Valid
Y11	0,396	0,182	Valid
Y12	0,420	0,182	Valid
Y13	0,577	0,182	Valid
Y14	0,564	0,182	Valid
Y15	0,472	0,182	Valid
Y16	0,491	0,182	Valid

*Sumber : Olah Data Penulis, 2024*

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa item kuesioner mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan r tabel dengan nilai signifikansi  $\alpha=0,05\%$ . Total responden sebanyak 114, jika dilihat melalui r tabel maka nilai r tabel sebesar 0,182. Berdasarkan pengujian dari 16 pernyataan pada variabel produktivitas menghasilkan keputusan uji validitas yaitu semua kuesioner yang diajukan dinyatakan valid karena nilai korelasi dari setiap pernyataan lebih besar dari 0,182.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti, maka membuktikan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner valid dan layak untuk digunakan karena setiap pernyataan mampu mengukur permasalahan yang akan dianalisis peneliti.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas merupakan cara untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas data yang telah dikumpulkan. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila hasil pengumpulan data yaitu jawaban responden stabil atau konsisten. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu kuesioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan hasil *Cronbach' Alpha* dari perhitungan menggunakan *software SPSS versi 29*. *Cronbach' Alpha* adalah acuan yang digunakan untuk menyatakan hubungan antara skala dengan semua skala variabel. Dasar pengambilan keputusan suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila alpha dari nilai koefisien setiap variabel lebih besar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas telah dirangkum pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach' Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,751	0,6	Reliabel
Produktivitas	0,806	0,6	Reliabel

*Sumber : Olah Data Penulis, 2024*

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa hasil bahwa nilai Cronbach' Alpha pada variabel kompetensi dan produktivitas lebih besar dari 0,6 sehingga keputusan reliabilitas yaitu

instrumen variabel yang digunakan peneliti dinyatakan reliabel atau konsisten. Pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel sehingga apabila kuesioner digunakan pada penelitian dikemudian hari dengan objek dan metode yang sama maka akan didapatkan hasil sama atau dapat dikatakan pernyataan di setiap variabel sudah baik dan dipercaya apabila digunakan untuk mengumpulkan data maka akan menghasilkan data yang dapat dipercaya/reliabel.

#### Analisis Uji Normalitas Data

Uji normalitas menurut Ghozali (2016) digunakan untuk mengetahui bagaimana persebaran data yang dihasilkan pada setiap variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang baik adalah uji yang memiliki nilai residual berdistribusi normal, Uji normalitas dilakukan menggunakan one sample Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini. Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila hasil uji menghasilkan nilai signifikansi di atas 0.05. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		114	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-.0985849	
	Std. Deviation	2.88663301	
Most Extreme Differences	Absolute	.055	
	Positive	.028	
	Negative	-.055	
Test Statistic		.055	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.551	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.538
		Upper Bound	.564

Sumber : Olah Data Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui hasil uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.200 > 0.05$ , sehingga disimpulkan bahwa hasil residual berdistribusi normal atau data berdistribusi normal. Data yang dikatakan berdistribusi normal adalah data yang persebarannya tidak menunjukkan adanya perbedaan yang tinggi antara nilai dari setiap responden, sehingga sebaran datanya normal dan tidak condong ke kanan atau sebaliknya. Pada penelitian ini data normal diketahui bahwa jumlah nilai dari jawaban responden di setiap variabel tidak menunjukkan data *extream* dengan kata lain jumlah nilai jawaban responden antara yang terendah dengan tertinggi tidak terlalu banyak perbedaan jumlahnya. Persebaran data yang baik akan menghasilkan uji normalitas di atas 0,05.

#### Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pramuniaga CV. Amigo Mangesti Utomo

Analisis dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pramuniaga. Analisis dilakukan menggunakan *software SPSS versi 29*

dengan metode Regresi Linear Sederhana. Berikut merupakan hasil analisis data yang dilakukan peneliti:

1. Analisis Determinasi

Menurut Ghozali (2016) menunjukkan seberapa besar koefisien determinasi memiliki pengaruh antar variabel yang diteliti. Dalam mengukur Koefisien cara yang dilakukan dengan mengkuadratkan nilai korelasi yang dihasilkan, dan dikalikan dengan 100%. Berikut hasil Uji koefisien determinasi yang telah dilakukan menggunakan *software SPSS versi 29* dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.438	2.89632
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

*Sumber : Olah Data Penulis, 2024*

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut ini:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$oKd = 0,443 \times 100\%$$

$$Kd = 44,3\%$$

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0.666 dan output koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh yaitu sebesar 0.443 . Hal ini yang membuktikan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel memiliki keterikatan (Produktivitas) sebesar 44.3% dan sisanya sebesar 55.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel kompetensi yang yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, beban kerja, sarana dan prasarana kerja, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan serta kebijakan perusahaan yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Analisis Uji Regresi Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain (Sugiyono, 2019).Berikut ini hasil uji regresi sederhana yang dilakukan peneliti:

**Tabel 7. Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.288	5.949		2.738	.007
	Kompetensi	.756	.080	.666	9.441	<,001
a. Dependent Variable: Produktivitas						

*Sumber : Olah Data Penulis, 2024*

Nilai Constant (a) sebesar 16.288, dan nilai koefisien regresi variabel kompetensi (b) sebesar 0.756, maka persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 16.288 + 0.756x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- 1) Konstanta sebesar 16.288, mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel Produktivitas adalah sebesar 16.288
- 2) Menurut Koefisiensi regresi X sebesar 0.756 setiap kali nilai kompetensi ditambah 1%, nilai Produktivitas meningkat sebesar 0.756. Karena koefisien ini bernilai positif, dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif

### 3. Uji T

Menurut Ghazali (2016) uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh arah pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian variabel independen yaitu kompetensi dan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja. Uji T pada penelitian ini menggunakan Software SPSS versi 29 , berikut ini merupakan hasil uji T yang sudah dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 8. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.288	5.949		2.738	.007
	Kompetensi	.756	.080	.666	9.441	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber : Olah Data Penulis, 2024*

Dasar Pengambilan keputusan dalam uji T:

- 1) Jika nilai signifikansi pada uji T < 0,05, atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y sehingga  $H_a$  diterima
- 2) Jika nilai signifikansi pada uji T > 0,05, atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y sehingga  $H_0$  diterima

Hipotesis Kompetensi (X)

$$T_{tabel} = t \left( \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

$$= t \left( \frac{0,05}{2}; 114 - 1 - 1 \right)$$

$$= t (0,025 ; 112)$$

$$= 1,981$$

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi p-value pada sig 0.001 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil perhitungan nilai  $T_{hitung}$ : diketahui nilai  $T_{hitung}$  sebesar 9.441 >  $T_{tabel}$  1,981 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompetensi(X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y) dan  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Adanya hasil ini membuktikan bahwa kompetensi pramuniaga yang berupa

komunikasi, pengetahuan produk, keterampilan, profiling pelanggan dan sikap berpengaruh dan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pramuniaga.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pramuniaga, diperoleh bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pramuniaga di CV. Amigo Mangesti Utomo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuryanto dkk, (2017) menyatakan semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang dilakukan peneliti terkait “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pramuniaga Di CV. Amigo Mangesti Utomo” maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan keputusan bahwa koefisien bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap produktivitas. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pramuniaga di CV. Amigo Mangesti Utomo dengan nilai p-value pada  $\text{sig } 0.001 < 0.05$  sehingga dugaan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  terbukti kebenarannya. Adanya hasil ini membuktikan bahwa kompetensi pramuniaga yang berupa komunikasi, pengetahuan produk, keterampilan, profiling pelanggan dan sikap berpengaruh dan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pramuniaga.
2. Besarnya koefisien determinasi atau pengaruh variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel memiliki keterikatan (Produktivitas) sebesar 44.3% dan sisanya sebesar 55.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel kompetensi yang yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, beban kerja, sarana dan prasarana kerja, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan serta kebijakan perusahaan yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian memberikan bukti nyata kepada Staf Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan untuk dapat melakukan program peningkatan manajemen sumber daya manusia yaitu pramuniaga untuk bisa mengembangkan kompetensi yang dimiliki pramuniaga sehingga produktivitas kerja yang setiap pramuniaga dapat dicapai secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Kartika and K. Khaerana, “PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PALOPO,” *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, vol. 2, no. 2, 2019, doi: 10.35914/jemma.v2i2.246.
- [2] W. N. Adam, W. Suryani, and E. S. D. Tarigan, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, vol. 2, no. 1, pp. 41–50, Dec. 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.463.

- 
- [3] A. Ainanur and S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1-14, Sep. 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: CV ALFABETA, 2019.
- [5] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [6] Nuryanto, M. Engkok, and A. Abdurrahman, "PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III SATUI," 2017. [Online]. Available: <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>