

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kompetensi, dan *Self-Efficacy* terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kartika Inti Sejati

Amanda Putri Anandita ^{1*}, Ridlwan Muttaqin ², Riyandi Nur Sumawidjaja ³

^{1*2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun (INABA), Indonesia.

Email: amandaputra@student.inaba.ac.id ^{1*}, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id ², riyandi.nursu~mawidjaja@inaba.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 11 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Desember 2025; Diterima 20 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Anandita, A. P., Muttaqin, R., & Sumawidjaja, R. N. (2026). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kompetensi, dan *Self-Efficacy* terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kartika Inti Sejati. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 937-946. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6096>.

Abstrak

Tingkat Produktivitas Karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh dari tiga faktor utama, yaitu kejelasan Deskripsi Pekerjaan, tingkat Kompetensi karyawan, serta *Self-Efficacy* (efikasi diri), terhadap Produktivitas Karyawan di PT Kartika Inti Sejati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kartika Inti Sejati, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik tertentu dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan, Kompetensi, dan *Self-Efficacy* masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Selanjutnya, hasil pengujian simultan mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kejelasan uraian tugas, penguatan kompetensi, dan upaya berkelanjutan dalam membangun keyakinan diri karyawan merupakan strategi efektif bagi manajemen PT Kartika Inti Sejati untuk mengoptimalkan kinerja dan output perusahaan.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan; Kompetensi; *Self-Efficacy*; Produktivitas Karyawan.

Abstract

The level of employee productivity is a crucial factor in determining a company's success and competitiveness. This study aims to analyze and empirically test the influence of three main factors: the clarity of Job Descriptions, the level of employee Competency, and *Self-Efficacy* on employee productivity at PT Kartika Inti Sejati. The research employed a quantitative approach with a causal survey design. The population of this study consisted of all employees at PT Kartika Inti Sejati. The sample was determined using a specific technique and analyzed using multiple linear regression methods. Classical assumption tests confirmed that the regression model was appropriate. The partial test results showed that Job Description, Competency, and *Self-Efficacy* each had a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, the simultaneous test confirmed that these three variables collectively and significantly influence the increase in employee productivity. The main conclusion is that improving the clarity of job roles, strengthening employee competency, and consistently cultivating employee self-confidence are effective strategies for the management of PT Kartika Inti Sejati to optimize overall company performance and output.

Keyword: Job Description; Competency; *Self-Efficacy*; Employee Productivity.

1. Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan cerminan dari sikap mental dan kapasitas mereka untuk memanfaatkan sumber daya secara efektif guna mencapai hasil terkait pekerjaan (Iqbal Muhammad Luthfi & Wijaya, 2024). Setiap perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja pegawainya agar tujuan operasional dapat tercapai dengan cara yang efisien. Namun, di dunia nyata, banyak organisasi yang masih menghadapi masalah seperti pencapaian target kerja yang rendah, ketidaksesuaian dalam peran pekerjaan, serta berkurangnya motivasi yang berdampak langsung pada produktivitas. Salah satu hal yang memengaruhi produktivitas adalah kejelasan deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan yang tidak lengkap, tidak diperbarui, atau tidak dipahami oleh karyawan dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam peran, tumpang tindih tugas, dan rendahnya efektivitas kerja. Selain itu, ketidakmerataan kompetensi karyawan, baik dalam hal teknis maupun non-teknis, juga menjadi penghalang untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Menurut Wamnebo & Ridwan Muttakin (2023), kapasitas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan itulah yang disebut sebagai kompetensi. Kompetensi merupakan watak dan perilaku orang yang relatif mantap dalam menghadapi keadaan dan lingkungan kerja. Hal tersebut merupakan hasil interaksi karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kemampuan pengetahuan konseptual. Faktor pribadi seperti self-efficacy juga memengaruhi tingkat produktivitas. Jika self-efficacy rendah, maka kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit juga dapat menurun. Situasi ini membuat karyawan bekerja dengan cara yang reaktif dan tidak mampu mencapai hasil maksimal. Hubungan antara deskripsi pekerjaan, kompetensi, dan self-efficacy sebagai faktor penentu produktivitas menunjukkan bahwa pemahaman mengenai peran, kemampuan kerja, dan keyakinan diri adalah elemen yang saling mendukung. Oleh karena itu, penelitian tentang dampak ketiga variabel ini terhadap produktivitas karyawan menjadi sangat penting untuk memberikan dasar empiris bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia.

PT Kartika Inti Sejati saat ini mengalami penurunan tingkat produktivitas karyawan yang berdampak pada efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi dan informasi dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM), terdapat kecenderungan menurunnya pencapaian target kerja. Divisi produksi menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang kompleks di kalangan karyawan, di mana realisasi pada sebagian besar indikator kunci gagal memenuhi target yang ditetapkan. Penurunan paling drastis dan mendesak untuk ditangani adalah pada aspek Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu dengan target 100%, realisasi yang tercapai hanya 73%, yang berarti tingkat ketepatan waktu berada di level 73%, menjadi pencapaian terendah dan mengindikasikan masalah serius dalam manajemen waktu atau alokasi beban kerja. Di samping isu ketepatan waktu, terdapat dua area penting lain yang memerlukan intervensi: Disiplin Karyawan dan Kualitas Karyawan. Disiplin Karyawan, dengan target 95%, hanya tercapai 83,37%. Sementara itu, Kualitas Karyawan mencatat realisasi 72 dari target 85, berarti hanya mencapai 84,71%. Kedua aspek ini menunjukkan perlunya penguatan penegakan standar dan investasi dalam peningkatan kompetensi teknis. Pada aspek Sikap Etika Kerja mencapai target 95% dari 100% dan Peningkatan Keterampilan memiliki pencapaian 90% dari target. Menurut Riskiya Manulang dkk. (t.t.), hal ini menunjukkan kinerja yang relatif kuat dan mendekati target, penurunan signifikan pada disiplin, kualitas, dan terutama ketepatan waktu secara kolektif berpotensi menghambat produktivitas karyawan yang efektif secara menyeluruh. Oleh karena itu, langkah-langkah korektif harus difokuskan untuk mengatasi GAP terbesar dengan meningkatkan kemampuan penyelesaian pekerjaan tepat waktu guna memulihkan efisiensi dan mencapai kembali standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Deskripsi Pekerjaan

Menurut Umar & Abdullah (2021), deskripsi pekerjaan dan analisa jabatan yang ada dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih baik karena para pegawai memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta adanya perasaan bertanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Priansa (2014) menyatakan bahwa "Deskripsi pekerjaan mendefinisikan apa yang harus dipenuhi pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya." Pendapat lainnya datang dari Muttakin & Arie Hendra Saputro (2023), yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu, deskripsi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan yang baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Sebaliknya, deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan menyebabkan kebingungan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2 Kompetensi

Menurut Nur Aeni dkk. (2025), kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Pendapat lainnya datang dari Sinaga (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu terapan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

2.3 Self-Efficacy

Menurut Sumarni & Ridwan Muttakin (2024), landasan dari hak pilihan manusia adalah efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan manusia terhadap diri mereka sendiri bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengontrol pada tingkat tertentu atas fungsi diri mereka sendiri dan peristiwa yang terjadi di sekitar mereka. Agustiani & Ridwan Muttakin (2023) menyatakan bahwa self-efficacy adalah keyakinan seseorang dalam mengatasi beragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, seseorang memerlukan keyakinan dan usaha agar tujuannya bisa tercapai sesuai yang diharapkan. Nurdin dkk. (2024) mendefinisikan self-efficacy sebagai penilaian pribadi individu atas keyakinannya terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas dengan benar atau salah, baik atau buruk, dan sesuai yang diinginkan.

2.4 Produktivitas Karyawan

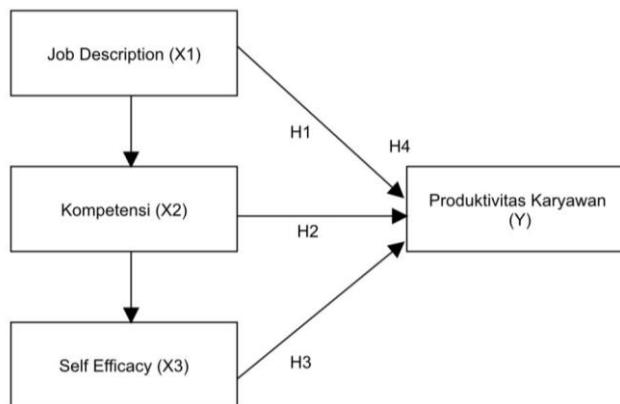
Menurut Hanaysha (2016), produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Pendapat lainnya datang dari Ruauw dkk. (2015) yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil mencapai tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan

RESEARCH ARTICLE

pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya, seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner skala Likert 5 untuk mengukur Job Description (X1), Kompetensi (X2), Self-Efficacy (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y). Metode ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap dependen melalui regresi linier berganda, sejalan dengan tujuan menganalisis hubungan kausal di PT Kartika Inti Sejati. Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah Karyawan PT Kartika Inti Sejati di divisi produksi yang berjumlah 149 karyawan. Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh (census sampling) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil atau kurang dari 200 orang, sehingga semua anggota populasi dianggap dapat mewakili karakteristik populasi secara menyeluruh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 149 orang karyawan operator produksi PT Kartika Inti Sejati. Penggunaan teknik sampling jenuh juga dimaksudkan agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan menggambarkan kondisi sebenarnya dari seluruh populasi.



Gambar 1. Metode Penelitian

Dalam riset ilmiah, hipotesis kerja merupakan jawaban sementara yang berbentuk pertanyaan terkait topik riset. Disebut sementara karena solusi tersebut belum diuji secara eksperimental, melainkan sepenuhnya berdasarkan teori. Hipotesis kerja merupakan pendekatan pemecahan masalah yang didasarkan pada kerangka konseptual.

H1: Terdapat pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Karyawan.

H2: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan.

H3: Terdapat pengaruh Self-Efficacy terhadap Produktivitas Karyawan.

H4: Terdapat pengaruh Job Description, Kompetensi, dan Self-Efficacy terhadap Produktivitas Karyawan.

3.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data riset mengaplikasikan metode analisis melalui:

- 1) Uji instrumen, yaitu validitas dan reliabilitas.
- 2) Uji asumsi klasik.
- 3) Uji parsial dan simultan.
- 4) Analisis regresi linear berganda.
- 5) Uji determinasi (R^2).

RESEARCH ARTICLE

4. Hasil dan Pembahasan**4.1 Hasil****4.1.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecocokan antara data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Ket~rangan
Job Description	X1.1	0,799	0,160	Valid
	X1.2	0,805		
	X1.3	0,776		
	X1.4	0,775		
	X1.5	0,760		
	X1.6	0,745		
	X1.6	0,787		
	X1.7	0,762		
	X1.8	0,761		
	X1.9	0,755		
Kompetensi	X1.10	0,799		
	X2.1	0,775		Valid
	X2.2	0,804		
	X2.3	0,814		
	X2.4	0,834		
	X2.5	0,773		
	X2.6	0,835		
	X2.7	0,769		
	X2.8	0,750		
	X2.9	0,762		
Self E~fficacy	X2.10	0,798		
	X3.1	0,834	0,160	Valid
	X3.2	0,793		
	X3.3	0,777		
	X3.4	0,805		
	X3.5	0,806		
	X3.6	0,756		
	X3.7	0,738		
Produktivitas Karyawan	X3.8	0,749		
	Y.1	0,777		Valid
	Y.2	0,782		
	Y.3	0,807		
	Y.4	0,710		
	Y.5	0,806		
	Y.6	0,834		
	Y.7	0,792		
	Y.8	0,727		

RESEARCH ARTICLE

Nilai r-hitung dari seluruh variabel riset, sebagaimana yang tertera pada tabel di atas, mengindikasikan bahwa instrumen yang diterapkan valid sesuai dengan hasil uji validitas.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan digunakan untuk mengukur berulang kali untuk menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas berarti dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga beberapa kali diulang, hasilnya akan tetap sama (konsisten).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

N Of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
36 Item	0,981	Reliabel

Setiap item pertanyaan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dan memenuhi syarat reliabilitas yang diharapkan.

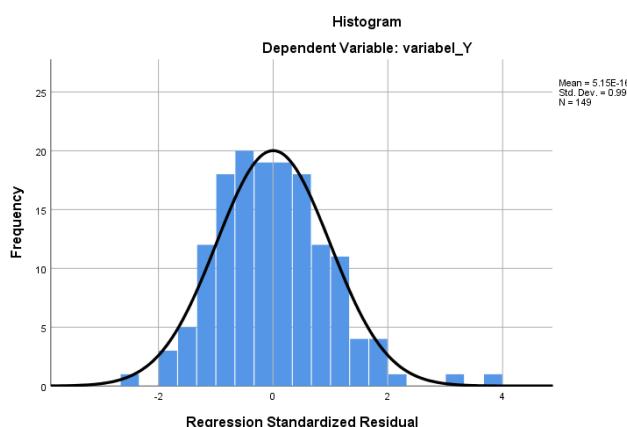
4.1.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik. Artinya, sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, penelitian harus diuji distribusi normalitasnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	149
Normal Parameters,a,b	
Mean	.0000000
Std. De~viation	1.99853102
Most Extreme Differences	
Absolute	.049
Positive	.049
Negative	-.047
Test Statistic	.049
Asymp. Sig. (2-taile~d)	.200c,d

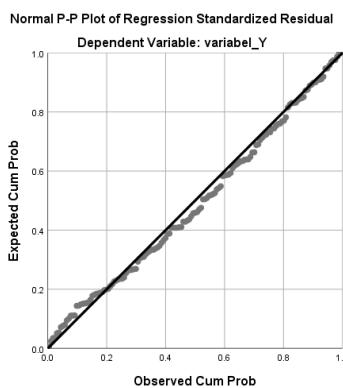
Pada hasil uji normalitas data, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan scatter plot, dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik regresi linear berganda.



Gambar 2. Histogram

RESEARCH ARTICLE

Gambar 2 menyajikan histogram residual untuk menguji distribusi data. Grafik tersebut menunjukkan pola distribusi yang mendekati bentuk kurva lonceng (bell-shaped curve) dan simetris di sekitar titik pusatnya, yaitu nol. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal.



Gambar 3. Plot Of Regression Standized Residual

Gambar 3 menunjukkan Normal P-P Plot untuk uji normalitas residual. Titik-titik pada grafik tampak mengikuti garis diagonal, yang menandakan bahwa residual terdistribusi normal. Artinya, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada metode regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.065	.772		1.380	.170		
variabel_X1	.520	.067	.625	7.734	.000	.131	7.652
variabel_X2	.172	.074	.216	2.329	.021	.199	7.115
variabel_X3	.111	.073	.116	1.530	.128	.147	6.785

Pada hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance pada masing-masing variabel $X > 0,10$ dan nilai VIF-nya $< 10,00$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan multikolinearitas pada model regresi dan memenuhi syarat uji asumsi klasik regresi.

4.1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dan residual antar pengamatan lainnya.

Tabel 5. Uji Heroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.443	.471		5.188	.000
variabel_X1	-.034	.041	-.190	-.840	.402
variabel_X2	.042	.045	.245	.944	.347
variabel_X3	-.046	.044	-.222	-1.044	.298

RESEARCH ARTICLE

Pada hasil uji heteroskedastisitas, menggunakan uji Glejser, nilai sig pada masing-masing variabel $X > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan heteroskedastisitas pada model regresi dan memenuhi syarat asumsi klasik regresi linear berganda.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan variasi variabel terikat (Y) dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Derteminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936a	.876	.874	2.019

Pada hasil uji koefisien determinasi, nilai adjusted R square adalah 0,876. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa besar pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 87,6%.

4.1.7 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda memprediksi nilai implikasi 2 atau lebih variabel X dalam satu variabel Y , analisis regresi berganda digunakan. Tabel menunjukkan hasil pengujian analisis regresi berganda untuk produktivitas karyawan (Y), variabel job description ($X1$), variabel kompetensi ($X2$), dan self-efficacy ($X3$):

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant) 1.065	.772	1.380	.170		
	variabel_X1 .520	.067	.625	7.734 .000	.131	7.652
	variabel_X2 .172	.074	.216	2.329 .021	.199	7.115
	variabel_X3 .111	.073	.116	1.530 .128	.147	6.785

- 1) Variabel $X1$ dan $X2$ berpengaruh signifikan terhadap Y (nilai sig < 0.050).
- 2) Variabel $X3$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (nilai sig > 0.050).

Persamaan regresi linear adalah:

$$Y = 1.065 + 0.520x1 + 0.172x2 + 0.111x3$$

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4191.621	3	1397.207	342.725	.000b
Residual	591.131	145	4.077		
Total	4782.752	148			

Pada hasil uji F, nilai sig 0.000 < 0.050. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y signifikan.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Description* dan *Kompetensi* memiliki dampak positif yang kuat terhadap *Produktivitas Karyawan*. Kejelasan dalam *job description* mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien, sementara *kompetensi* yang memadai membuat mereka dapat memenuhi standar pekerjaan dengan lebih baik. Hasil tersebut sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang

RESEARCH ARTICLE

mengindikasikan bahwa kedua faktor ini adalah elemen penting dalam meningkatkan *produktivitas*. Sebaliknya, *Self-Efficacy* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *produktivitas*. Temuan ini bertentangan dengan sejumlah teori motivasi yang menyoroti pentingnya keyakinan pribadi dalam kinerja. Namun, perbedaan ini dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan produksi yang biasanya bersifat rutin, sudah terstandarisasi, dan sangat bergantung pada keterampilan teknis ketimbang faktor mental. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan dan menjelaskan 87,6% variasi *produktivitas*, yang menunjukkan bahwa *produktivitas* dipengaruhi oleh interaksi antara faktor struktural, *kompetensi* individu, dan dimensi psikologis. Studi ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dengan menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak selalu relevan dalam konteks pekerjaan teknis. Dari sisi praktis, perusahaan disarankan untuk memperjelas *job description*, meningkatkan pelatihan *kompetensi*, dan tetap mendukung aspek psikologis karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Description*, *Kompetensi*, dan *Self-Efficacy* terhadap *Produktivitas Karyawan* di PT Kartika Inti Sejati. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Produktivitas Karyawan*. Kejelasan uraian tugas mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai peran, tanggung jawab, dan harapan kinerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan *produktivitas*. *Kompetensi* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Produktivitas Karyawan*, yang menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan non-teknis, pengetahuan kerja, serta keterampilan individu merupakan faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja. Namun, *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Karyawan*. Meskipun secara teoritis *self-efficacy* berkaitan dengan motivasi dan performa, dalam konteks pekerjaan produksi yang terstruktur dan berbasis SOP, keyakinan diri bukan faktor determinan utama *produktivitas*. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Karyawan*, dengan kontribusi sebesar 87,6%. Artinya, *produktivitas* kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor struktural (*Job Description*), kapasitas individu (*Kompetensi*), dan faktor psikologis (*Self-Efficacy*), meskipun pengaruh masing-masing variabel tidak sama kuatnya. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa *produktivitas karyawan* pada pekerjaan teknis lebih banyak dipengaruhi oleh kejelasan instruksi dan kemampuan kerja dibandingkan faktor psikologis. Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan kejelasan *Job Description* melalui pembaruan rutin, pelatihan pemahaman tugas, dan komunikasi internal yang lebih sistematis. Perusahaan juga disarankan untuk mengembangkan *kompetensi* karyawan melalui program pelatihan teknis, *coaching*, *mentoring*, dan evaluasi *kompetensi* berkala. Membangun lingkungan kerja yang mendukung *self-efficacy*, meskipun tidak signifikan, dengan memberikan apresiasi, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan karier juga penting. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi *produktivitas* secara menyeluruh, bukan hanya menilai kedisiplinan tetapi juga kesesuaian beban kerja, alat kerja, prosedur, dan standar operasional. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau dukungan organisasi, disarankan menggunakan metode *mixed methods* untuk memperkuat penjelasan atas temuan variabel psikologis yang tidak signifikan, dan penggunaan alat analisis yang lebih kompleks seperti *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dapat memberikan gambaran hubungan antar variabel yang lebih mendalam.

6. Referensi

- Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581-2590.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45-50.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i1.2413>.
- Manulang, F. R., & Sulaeman, M. (2025). MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 10(1), 99-113.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440-1445.
- Reza, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi Intelektual Kompotensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karayawan PT. Niramas Utama Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- SHINUTAMA, B. P. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT X* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Sobirin, S., Sutrisna, A., & Lestari, S. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ssc Quality Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(4), 153-171.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25280>.
- Wismawati, I., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2143-2153.