

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DEPARTEMEN OPERASI PABRIK 2 PT PUPUK KALTIM

Heri Kiswanto¹, Pertiwi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya Bontang
heri@vidatra.sch.id¹, pertiwi15@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim Bontang baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim berjumlah 134 karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 44 karyawan yang diperoleh dengan teknik *Nonprobability Sampling* dengan cara sampling sistematis. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim. Nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,737, dari hasil tersebut seluruh variabel independen mempunyai kontribusi sebesar 73,7% terhadap variabel dependen dengan tingkat ketepatan tinggi, dan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Kompetensi.

ABSTRACT

*This research aims to test and analyze the influence of competence and job satisfaction on work productivity among employees of the Factory Operations Department 2 of PT Pupuk Kaltim Bontang, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees in the Factory Operations Department 2 of PT Pupuk Kaltim totaling 134 employees and the sample for this study was 44 employees obtained using the Nonprobability Sampling technique using systematic sampling. Data collection methods use observation, interviews and questionnaires. Data analysis uses descriptive methods, data quality tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 16. The research results show that competency and job satisfaction partially influence work productivity. Simultaneously, competency and job satisfaction have a significant effect on work productivity for employees of Factory Operations Department 2 PT Pupuk Kaltim. The coefficient of determination or *R square* value is 0.737, from these results all independent variables have a contribution of 73.7% to the dependent variable with a high level of accuracy, and the remaining 26.3% is influenced by other variables that were not included in the research.*

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Factory Operations Department 2 PT Pupuk

Kaltim, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya selalu diarahkan untuk mencapai tujuan atau target yang sudah ditentukan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, mesin, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau sering disebut SDM merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, efisien, guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi atau perusahaan hanya mungkin dilakukan oleh manusia. SDM yang unggul dalam segala bidang merupakan kunci keberhasilan untuk organisasi atau perusahaan dalam mencapai targetnya. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dengan sumber daya atau faktor produksi (SDM, SDA, modal) yang tersedia.

Salah satu yang dapat mempengaruhi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi yaitu kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Kompetensi karyawan yakni pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Karena dengan kompetensi yang baik yaitu sikap dan kemampuan dari karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dan kesanggupan menghadapi masalah yang ada dalam perusahaan, akan mampu untuk mencapai misi, nilai dan tujuan perusahaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Dalam setiap segi proses perusahaan yang produktif, selain kompetensi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan rasa senang dan suka pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, hal ini sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja karyawan dapat menurun apabila haknya tidak terpenuhi, merasa tidak dihargai, juga merasa tidak nyaman dalam bekerja. Perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas ketika bekerja, caranya dengan mengelola dan memberikan umpan balik kepada karyawan yang akan mendorong semangat kerjanya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dalam dirinya untuk bekerja dan dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Persaingan diantara perusahaan yang semakin ketat menuntut para karyawan untuk bertindak semakin cepat untuk mencapai peningkatan produktivitas. Dampak yang timbul yaitu produktivitas karyawan lebih optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ketika karyawan memiliki kompetensi dan didukung tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang aman, nyaman dan akan bersemangat mencurahkan kemampuannya dengan baik. Oleh sebab itu perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Pupuk Kaltim adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia, dimana Amoniak dan Urea adalah hasil produksi utamanya. Dalam kegiatan produksi sehari-harinya, PT Pupuk Kaltim menggunakan berbagai bahan kimia, mesin, peralatan

yang berbahaya dan berteknologi tinggi sehingga dapat mengakibatkan resiko kecelakaan kerja. Upaya mencegah dan meminimalisir kecelakaan kerja serta menciptakan tempat kerja yang aman, kondusif, dan produktif, maka PT Pupuk Kaltim harus mempunyai karyawan yang kompeten dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta melakukan kegiatan operasional sesuai *standard operating procedure* (SOP) dan peraturan yang berlaku.

Departemen Operasi Pabrik 2 dengan jumlah karyawan sebanyak 134 orang merupakan bagian dari unit produksi PT Pupuk Kaltim tentulah memiliki target produksi tahunan yang tinggi. Pengaruh yang sangat erat antara kompetensi dan kepuasan kerja dengan karyawan akan memperlihatkan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, diperlukan karyawan yang kompeten dan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi demi mencapai target yang telah dibebankan oleh manajemen puncak perusahaan. Diperlukan upaya-upaya untuk membangun faktor kompetensi dan kepuasan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung respon organisasi ke arah yang lebih produktif.

Namun pada kenyataannya yang terjadi di lingkungan kerja Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim, disadari atau tidak disadari terjadi fenomena produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari tabel pencapaian target produksi tahun 2023 berikut ini:

Tabel 1. Target Produksi Ammonia Pabrik 2 Tahun 2023

BULAN	PRODUKSI (TON)		SELISIH
	TARGET	REALISASI	
Januari	7100	5365	-1735
Februari	38800	43225	4425
Maret	52900	33415	-19485
April	51200	9352	-41848
Mei	52900	41671	-11229
Juni	51200	47966	-3234
Juli	52900	50141	-2759
Agustus	52900	50721	-2179
September	51200	48585	-2615
Oktober	52900	47202	-5698
November	51200	47039	-4161
Desember	52900	47526	-5374

Tabel 2. Target Produksi Urea Pabrik 2 Tahun 2023

BULAN	PRODUKSI (TON)		SELISIH
	TARGET	REALISASI	
Januari	7300	16794	9494
Februari	40100	49776	9676
Maret	54600	36331	-18269
April	52800	34127	-18673
Mei	54600	55252	652
Juni	52800	55769	2969
Juli	54600	60067	5467

Agustus	54600	61571	6971
September	52800	53544	744
Oktober	54600	55332	732
November	53000	46504	-6496
Desember	54600	43866	-10734

Dari tabel di atas, diketahui bahwa produksi yang ditargetkan tiap triwulan pada tahun 2023, untuk produk ammonia berarti setiap triwulannya tidak tercapai, dan untuk produk urea tidak tercapai 2 kali pada triwulan ke-2 dan ke-4. Padahal seharusnya pabrik lebih lancar beroperasi setelah dilakukan program perbaikan atau *turn around* (TA) akhir Desember 2022 sampai pertengahan Januari 2023, namun malah sering mengalami problem atau mati. Jika masalah ini tidak cepat ditangani, target produksi tahunan berpotensi tidak tercapai dan keuntungan perusahaan menurun bahkan dapat menyebabkan kerugian besar. Dari fenomena yang terjadi tersebut, penulis menyimpulkan sebagian faktor yang mengakibatkan menurunnya produktivitas dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja karyawan. Kondisi yang ada di Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim saat ini, sesuai pengamatan yang dilakukan yang berkaitan dengan kompetensi dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Akibat adanya pengurangan karyawan organik di Pupuk Kaltim termasuk di Departemen Operasi Pabrik 2, dan masuknya karyawan non-organik tentu menjadi tantangan departemen untuk menjadikan karyawan non-organik mempunyai kompetensi dengan standar yang sama dengan karyawan organik.
2. Resiko kerja di Pabrik 2 sangat tinggi, kesalahan pengoperasian sekecil apapun dapat berdampak besar pada operasional pabrik apalagi jika sampai mengakibatkan pabrik turun rate, *shutdown*, dan mengalami kerusakan yang perlu biaya besar untuk perbaikan.
3. Di bagian operasi sangat dituntut untuk bisa saling berkontribusi dalam tim. Tidak bisa dipungkiri, di Pabrik 2 masih ada beberapa karyawan yang menjadi beban dalam timnya, sebagai contoh karena kurang paham dengan apa yang dikerjakan, kesalahan kecil pengoperasian, tidak melaporkan sejak dini kondisi yang berpotensi mematikan pabrik dan kurang memperhatikan aspek *safety*.
4. Kondisi peralatan yang usianya sudah cukup tua menyebabkan gangguan ergonomik, mengingat Pabrik 2 yang sudah beroperasi selama 39 tahun. Suara kebisingan yang lebih keras, banyak *piping* yang bocor, bau gas yang lebih menyengat dibanding pabrik yang lebih baru dan ruang kerja yang kurang rapi, kurang nyaman, akan memengaruhi kepuasan kerja apalagi saat kerja lembur 16 jam. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan menurun.
5. Kualitas beberapa komputer dan jaringan/sinyal wifi yang lemot di area kerja sehingga saat operator login web Pupuk Kaltim, mengupload dan mengunduh data pekerjaan memakan waktu lebih lama akibatnya pekerjaan lain yang harusnya bisa diselesaikan *ontime* jadi molor dan mengurangi waktu istirahat saat bekerja. Hal ini tentu berpotensi dapat menurunkan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim”**.

Penelitian ini mengutip dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Marko Luki, Stephanie, Hendra Nazmi pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja,

Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Horas Bangun Persada”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi dan kepuasan kerja, dengan variabel dependen produktivitas kerja. Untuk pengumpulan data sama dengan cara wawancara dan kuesioner. Jenis penelitiannya sama kuantitatif dan teknik analisis datanya sama dengan metode analisis statistik deskriptif, memakai uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji simultan, parsial dan koefisien determinasi). Untuk perbedaannya adalah penelitian Marko Luki, Stephanie, Hendra Nazmi pada variabel independen ada tambahan loyalitas kerja jadi total ada tiga variabel independen, sedangkan penelitian ini dua variabel independen. Untuk masing-masing penelitian dilakukan pada perusahaan yang berbeda, PT Horas Bangun Persada bergerak di bidang konstruksi, sedangkan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim bergerak di bidang produksi pupuk yang tentunya jumlah populasi dan sampel berbeda pula.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui relevansi antara teori dengan pelaksanaan dari sebuah pengaruh pada variabel yang menjadi judul dalam penelitian ini dan sebagai saran kepada perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia yang dianggap belum maksimal penerapannya, dimana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini juga dilakukan secara murni sebagai upaya untuk meminimalisir plagiat yang dilakukan oleh beberapa akademisi sebagai jalan praktis, yang dapat merugikan orang lain dan diri sendiri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu untuk melakukan penelitian. Rasional berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia sehingga orang lain pun dapat mengamatinnya. Sistematis berarti proses yang dilakukan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis. Penelitian merupakan suatu penyelidikan atau usaha yang sistematis, terkendali, empiris, teliti, dan kritis terhadap fenomena-fenomena untuk mencari suatu fakta-fakta, teori baru, hipotesis, dan kebenaran (Sujarweni, 2019, h. 9).

Berdasarkan pendekatan yang digunakan, penelitian dapat digolongkan menjadi penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran. Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang diarahkan pada suatu kasus tertentu, bersifat eksploratif dan induktif naturalistik yang nonpositivistik, pengumpulan datanya dilengkapi dengan teknik triangulasi, untuk menghasilkan data kualitatif dalam bentuk deskriptif naratif sesungguhnya yang menjadi fokus penelitian (Djaali, 2022, h. 3). Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pembahasan

Demografi Responden

Demografi responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang diperoleh dari pengumpulan data melalui

penyebaran kuesioner kepada 44 responden. Demografi responden pada Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama kerja, status karyawan dan sub bagian yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	44	100
Perempuan	-	-
Total	44	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa sebanyak 44 orang responden (100%) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan syarat untuk karyawan yang ditempatkan kerja di dalam pabrik harus berjenis kelamin laki-laki, mengingat tingkat resiko yang sangat tinggi dan harus mempunyai kondisi fisik yang kuat.

Tabel 4. Deskripsi Usia Responden

Rentang Usia	Responden	Persentase (%)
21-27 tahun	11	25
28-34 tahun	13	29.6
35-41 tahun	10	22.7
42-48 tahun	7	15.9
49-55 tahun	3	6.8
Total	44	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa responden sebanyak 11 orang (25%) berumur 21-27 tahun, 13 orang responden (29.6%) berumur antara 28-34 tahun, 10 orang responden (22.7%) berumur antara 35-41 tahun, 7 orang responden (15.9%) berumur antara 42-48 tahun dan 3 orang responden (6.8%) berumur antara 49-55 tahun. Semua karyawan masih berada di usia produktif kerja yaitu 44 orang.

Tabel 5. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
SMA	31	70.5
D3	6	13.6
S1	7	15.9
Total	44	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim berpendidikan SMA dengan jumlah paling tinggi yaitu sebanyak 31 orang (70.5%), selebihnya 6 orang (13.6%) berpendidikan D3, dan 7 orang (15.9%) berpendidikan sarjana (S1).

Uji Kualitas Data

Pengujian instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan dan keabsahan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Ada 2 (dua) konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan terpercaya. Uji validitas dan reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu sebelum

dilakukan pengolahan data.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut hasil uji validitas yang telah peneliti uji dengan SPSS 16.0:

Tabel 6. Uji Validitas Kompetensi

Indikator	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Keyakinan dan nilai (X1.1)	0,733 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Keterampilan (X1.2)	0,710 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Pengalaman(X1.3)	0,565 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Karakteristik kepribadian (X1.4)	0,635 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Motivasi(X1.5)	0,764 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Kemampuan intelektual(X1.6)	0,735 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil tabel 6. menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi rhitung > rtabel (0,297), dengan df (n-2)= 42 dan probabilitas 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kompetensi adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri (X2.1)	0,766 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Upah/Gaji (X2.2)	0,596 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Promosi (X2.3)	0,837 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Supervisi/Atasan (X2.4)	0,844 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Rekan kerja (X2.5)	0,863 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Lingkungan kerja (X2.6)	0,777 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil tabel 7. menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi rhitung > rtabel (0,297), dengan df (n-2)= 42 dan probabilitas 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kemampuan (Y1)	0,838 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Meningkatkan hasil (Y2)	0,772 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Semangat kerja (Y3)	0,870 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Pengembangan diri (Y4)	0,866 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Mutu (Y5)	0,854 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid
Efisiensi (Y6)	0,799 > 0,297	0,00 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil tabel 8. menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi rhitung > rtabel (0,297), dengan df (n-2)= 42 dan probabilitas 0,00 < 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel produktivitas kerja adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Batas Nilai Minimum	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,778	>	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,867	>	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (X3)	0,911	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari batas nilai minimum *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,70. Maka variabel kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja reliabel, semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dapat diuji dengan metode Kolmogorov-Smirnov maupun pendekatan grafik.

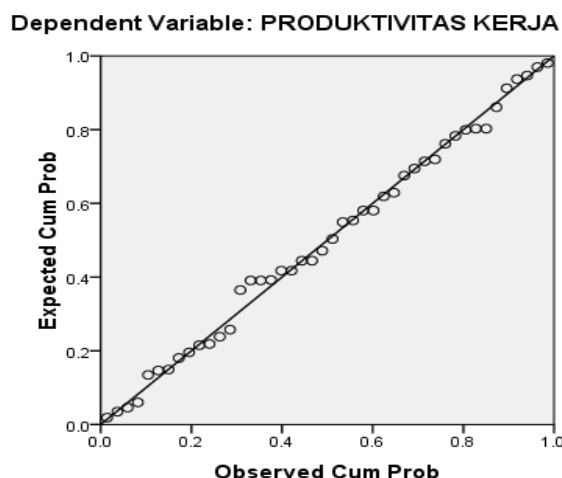
Tabel 10. Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34145836
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.129
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.380
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi $0,38 > 0,05$. Artinya variabel *unstandardized* berdistribusi normal. Di samping dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat melalui grafik normal *P-Plots* dan histogram sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

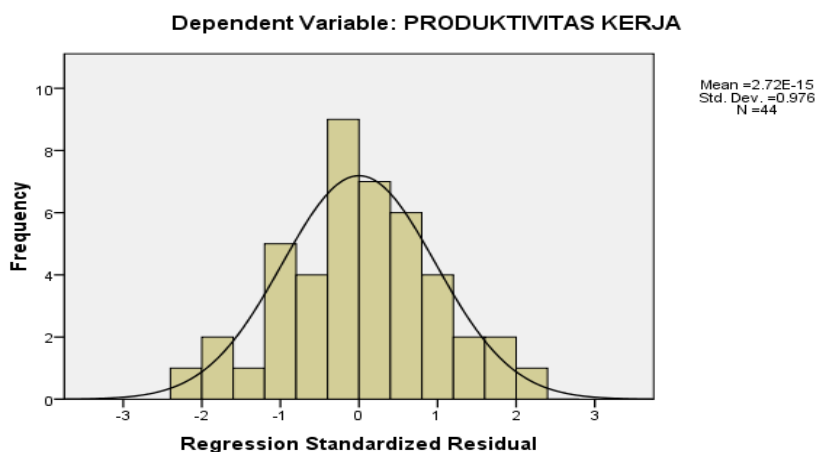


Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Gambar 1. Grafik normal P-Plot

Pada grafik *P-Plot* terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal.

Histogram



Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Gambar 2. Grafik Histogram

Pada gambar 2. terlihat *chart* yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah grafik histogramnya, yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) antar variabel *independent*. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Tabel berikut untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara variabel *independent* atau tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*.

Tabel 11. Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI	.531	1.883
	KEPUASAN KERJA	.531	1.883

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 11. terlihat setiap variabel independen mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser* dan uji *scatterplot* sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

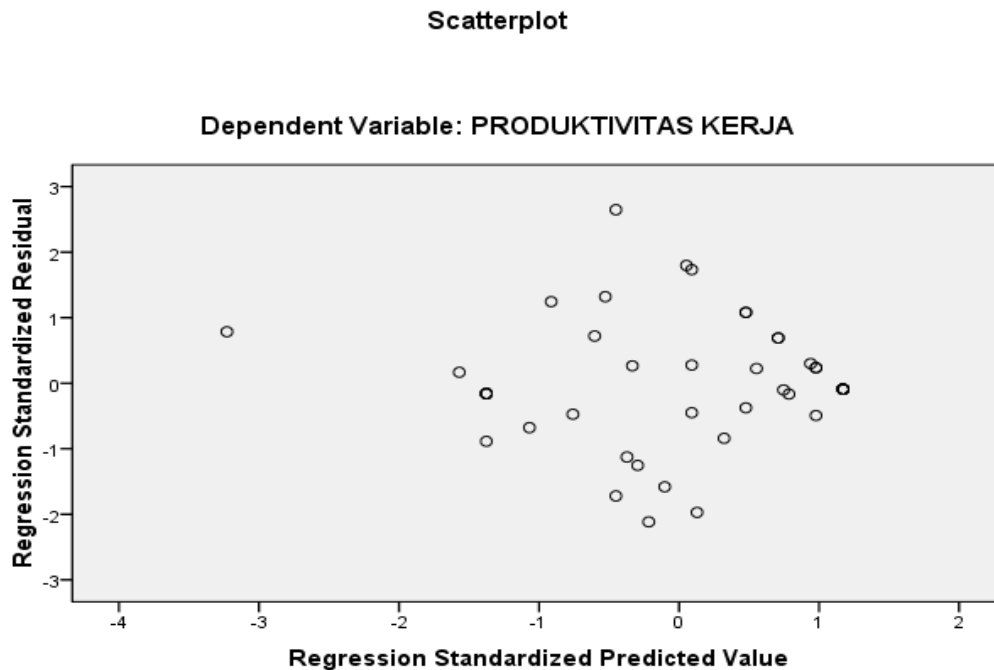
Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.518	1.651		2.130	.039
KOMPETENSI	-.088	.082	-.225	-1.082	.286
KEPUASAN KERJA	-.006	.067	-.017	-.084	.934

a. Dependent Variable: ABS RES

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi Kompetensi 0,286 > 0,05 dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja 0,934 > 0,05. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain, pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Uji ini menggunakan Durbin Watson *test*.

Tabel 13. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.749	.737	1.374	1.703
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji Durbin Watson hitung sebesar 1,703 dan berdasarkan Durbin Watson tabel dengan N=44 dengan batas $DU = 1,6120$, $DL = 1,4226$ dan $4-DU$ sebesar 2,388 diperoleh $DU < DW < 4-DU$ atau sama dengan $1,612 < 1,703 < 2,388$.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat apakah linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai Sig. *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * KOMPETENSI	Between Groups	(Combined)	209.278	7	29.897	10.832	.000
		Linearity	194.392	1	194.392	70.433	.000
		Deviation from Linearity	14.886	6	2.481	.899	.506
	Within Groups		99.359	36	2.760		
	Total		308.636	43			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * KEPUASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	207.841	8	25.980	9.021	.000
		Linearity	195.235	1	195.235	67.793	.000
		Deviation from Linearity	12.606	7	1.801	.625	.731
	Within Groups		100.795	35	2.880		
	Total		308.636	43			

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 14. dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel kompetensi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel produktivitas kerja, dengan masing-masing nilai Sig. *Deviation from Linearity* yaitu 0,506 dan 0,731 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 15. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.595	2.487		.239
	KOMPETENSI	.536	.123	.469	4.369
	KEPUASAN KERJA	.448	.101	.474	4.420

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,595 + 0,536X_1 + 0,448X_2 + e$$

Dimana, Y= Produktivitas Kerja, X1= Kompetensi, dan X2= Kepuasan Kerja.

Nilai *constant* (Y) sebesar 0,595 artinya jika variabel kompetensi dan kepuasan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan berada pada angka 0,595. Atau jika tidak ada pengaruh dari variabel - variabel bebas kompetensi dan kepuasan kerja maka produktivitas kerja mengalami penurunan.

1) Koefisien Kompetensi Karyawan= 0,536

Jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Kepuasan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,536.

2) Koefisien Kepuasan Kerja = 0,448

Jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Kompetensi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,448.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka H1 diterima dan jika F hitung < F tabel maka H1 ditolak. Uji F dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 16. Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.257	2	115.629	61.267	.000 ^a
	Residual	77.379	41	1.887		
	Total	308.636	43			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan *F test* yang menunjukkan nilai 61,267. Sedangkan dengan rumus hitung F tabel (k;n-k) yaitu (3;41) dengan probabilitas 0,05 diperoleh F tabel sebesar 3,23. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi dari *output* Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel *independent* antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent variable*) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dapat terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat apabila hasil uji menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat ditabel berikut ini.

Tabel 17. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.595	2.487		.239	.812
	KOMPETENSI	.536	.123	.469	4.369	.000
	KEPUASAN KERJA	.448	.101	.474	4.420	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Dari tabel 17. dari variabel kompetensi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 4,369. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2; n-k$) yaitu (0,025;41) diperoleh t tabel sebesar 2,020 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Dari tabel 17. dari variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 4,420. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2; n-k$) yaitu (0,025;41) diperoleh t tabel sebesar 2,020 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Dari kesimpulan 2 variabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel *dependent* yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya (*independent*), baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan uji Koefisien Determinasi Simultan (*R Square*) dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 18. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.749	.737	1.374	1.703

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.0

Pada tabel 18. diperoleh nilai *R Square* = 0,749 = 74,9% . Ini berarti variabel bebas kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel kompetensi 4,369 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,020 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim, di mana besarnya pengaruh kompetensi sebesar 46,9% terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian terdahulu oleh Nofriyanti dan Kuswantoro (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang” yang membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan hasil regresi t hitung sebesar 2,233 dengan signifikansi $0,031 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian di atas yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja telah terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Selain itu, dalam hipotesis yang telah disimpulkan sebelumnya yang menyebutkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dalam hasil penelitian di atas juga terbukti dan teruji kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Tanpa adanya kompetensi karyawan tidak akan bisa menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Jadi, variabel bebas kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel kepuasan kerja 4,420 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,020 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim, di mana besarnya pengaruh kepuasan kerja sebesar 47,4% terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian terdahulu oleh Yuli Tri Setiani (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru” yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,780 > dibandingkan t tabel 1,676 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja telah terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Selain itu, dalam hipotesis yang telah disimpulkan sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dalam hasil penelitian di atas juga terbukti dan teruji kebenarannya. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa apabila dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawannya tercapai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, sehingga dengan mudah tujuan perusahaan dapat tercapai. Ketika kepuasan kerja karyawan belum tercapai, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, variabel bebas kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja.

Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi variabel produktivitas kerja dengan nilai F hitung positif 61,267 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,23 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 0,749 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel kompetensi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil produktivitas kerja karyawan akan lebih maksimal.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Mohammad Yahya Arief dan Maghfirotn Nisak (2022) dengan judul “Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes Situbondo”. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $30.888 > F$ tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama/simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes Situbondo. Berdasarkan nilai R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,72 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes Situbondo.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, tanpa adanya kompetensi, karyawan tidak akan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik. Karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan di perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Jadi variabel bebas kompetensi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim, diperoleh beberapa kesimpulan antara lain:

1. Secara simultan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja pada karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

2. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim. Dengan demikian, semakin baik kompetensi maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin buruk kompetensi maka semakin buruk produktivitas kerja karyawan.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin buruk produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan manfaat dan hasil penelitian ini, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis
Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya atau indikator yang berbeda, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Saran Praktis
 - a. Direkomendasikan kepada manajemen Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap karyawannya dalam hal kompetensi, memberikan apresiasi kepada setiap karyawan yang kreatif inovatif, dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi, baik dari segi pendidikan formal maupun non formal.
 - b. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui gaji, fasilitas kerja, fasilitas olahraga, kesehatan dan lainnya. Serta memberikan kompensasi kepada karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja sehingga terdorong untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
 - c. Untuk masyarakat yang ingin terjun ke dunia usaha dan berencana untuk mempunyai karyawan, sebaiknya mempertimbangkan kompetensi dengan melakukan seleksi yang tepat dan memperhatikan kepuasan kerja apabila sudah direkrut supaya tujuan usaha dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Djaali. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eka Nofriyanti, Agung Kuswanto (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897. 26 November 2019. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/35005>

- Furtasan & Maliki, B.I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Marko Luki, Stephanie, Hendra Nazmi (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horas Bangun Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 1623-1638. 17 Oktober 2021.
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1592>
- Moehariono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Edisi Revisi) Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mohammad Yahya Arief, Maghfirotn Nisak (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 386-392. 06 April 2022.
- Priansa, D. J. (2019). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(2), 201-210. 01 April 2020. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.212>
- Septiana (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi. *Jurnal ekonomi, keuangan dan manajemen Vol 17, No 3*. Agustus 2021.
<https://doi.org/10.30872/jinv.v17i3.9289>
- Sinambela, L.P. & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Siregar, Syofian. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Solimun, Armanu, & Fernandes, A.A.R. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty & Memenuhi Validitas Penelitian)*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Bantul: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yuli Tri Setiani (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. *Skripsi Thesis: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
https://repository.uin_suska.ac.id/41134/2/SKRIPSI%20YULI%20TRI%20SETIANI.pdf