

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN BANGKINANG

Andi Oh & Eci Novita

Program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78 – 88 Pekanbaru 28127

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the effect of Competency, Motivation and Job Satisfaction to Employees Productivity at PT. Industry and Trade Bangkinang. This research used descriptive quantitative method using questionnaires and documentation techniques. The total sample of 60 respondents are the employees of the production departmen of PT. Industry and Trade Bangkinang. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the t test and the F test to test the hypothesis. The results showed that competence, motivation and job satisfaction simultaneously have significant effect on the productivity of employees. While the results of the partial testing job satisfaction and significant have positive effect on the productivity of employees, and competence has no effect and not significant to the employees productivity. While motivation does not have a significant effect on the productivity of employees at PT. Industry and Trade Bangkinang. Variable competence, motivation and job satisfaction affect the productivity of employees 15.6%, while 84.4% sides of this variable is affected by other factors that are not included in the research model.

Keywords: Competency, Motivation and Job Satisfaction, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Jumlah sampel sebanyak 60 orang responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 0,156 sebesar 15,6%, sedangkan sisinya 84,4% variabel ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang merupakan perusahaan yang bergerak dalam proses pengelolaan karet remah (*crumb rubber*) dengan bahan baku menggunakan karet mentah yang diperoleh dari *supplier* yang langsung datang ke pabrik.

Karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan mereka ketika menyelesaikan tugasnya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian kompetensi diantaranya dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh sipemangku jabatan agar berprestasi dengan baik. Kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja pada lingkungan organisasi. Betapa modernnya sarana dan prasarana yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengakibatkan perusahaan tersebut akan sulit untuk maju dan Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Sesuai dengan hasil penelitian karmawan(2014) terbukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga penelitian Maharlin(2015) menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi merupakan suatu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan. Motivasi akan tercermin pada etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh pada produktivitas.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasi tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi produktivitas kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Malonda(2008) terbukti bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan menurut Vico Rumandor(2013). Produktivitas sebagai “hubungan antara keluaran ($Output=O$) berupa barang atau jasa dengan masukan ($Input=I$) berupa sumber daya, manusia atau bukan, yang digunakan dalam proses produksi; hubungan tersebut biasanya digunakan dengan bentuk rasio O/I ”.

Produktivitas menggambarkan sejauh mana kemampuan produksi untuk meningkatkan atau memaksimumkan kegiatan produksi suatu perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi pemimpin organisasi adalah bagaimana cara terbaik yang harus ditempuh agar dapat meningkatkan produktivitas, dengan mengembangkan kemampuan kerja, memberi sebuah dorongan yang positif sehingga tercipta kepuasan kerja, dan karyawan secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan anggotanya.

Aspek produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting yang harus dikembangkan demi terciptanya organisasi yang baik. Kenyataan yang dihadapi saat ini adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat

produktivitas kerja yang rendah ini merupakan masalah yang banyak terjadi di Indonesia, baik pada instansi pemerintah maupun swasta.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang sebagai salah satu perusahaan swasta yang ada pada daerah Riau ini dituntut harus memiliki pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Selain itu, tingkat produksi sangat penting adalah pengukuran produktivitas pada perusahaan ini.

Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut:

Tabel 1
Produktivitas kerja PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang
Tahun 2010 – 2014

Tahun	Rencana Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase
2010	50.200.250	44.227.840	88,10
2011	55.000.000	42.979.405	78,14
2012	60.100.000	44.109.825	73,39
2013	67.200.000	41.254.391	61,38
2014	70.000.100	40.089.811	57,27

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa selama lima tahun terakhir ini PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang mengalami penurunan persentase produksi yang telah di tetapkan, dimana pada tahun 2010 persentase realisasi produksi yang di capai sebesar 88,10% namun pada tahun 2014 produktivitas karyawan hanya sebesar 57,27%.

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pada PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang ?

Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang ?

Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pada PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang ?

Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas pada PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan (Dessler, 2004:70).

Menurut Donni JP (2014:255) menjelaskan bahwa “kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab perusahaan”.

Menurut Sutrisno (2009:203) kompetensi adalah “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya”.

Motivasi

Menurut Robbins (2014:200) menyatakan bahwa motivasi adalah “ proses menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Zainun (2005:62) motivasi merupakan “proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan”.

Luthans (2005:270) memandang motivasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Menurut Irham Fahmi (2014:190) motivasi adalah “aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Siagian,2007:287)

Nawawi (2003:112) menyebutkan motivasi adalah “Suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya”.

Kepuasan Kerja

George dan Jones (2014:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan “sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2005:193) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Martoyo (2000:290) kepuasan kerja adalah “salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Ruvendi,2005:18).

Veithzal (2004:480) menyebutkan adanya kepuasan kerja akan menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Oleh karena itu, adanya perbedaan kepuasan kerja antar unit-unit organisasi akan dapat digunakan mendeteksi penyebab penurunan produktivitas.

Produktivitas

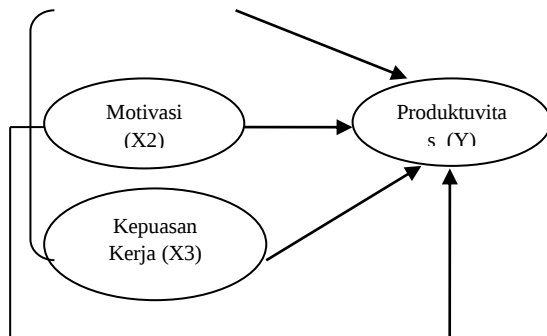
Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan dan pengembangan industry pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya.

Menurut Sinungan (2014:17) produktivitas adalah “suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah cara menghasilkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti 2009:57).

Menurut Kendrick (1991:261) mendefinisikan produktivitas sebagai “hubungan antara keluaran (*Output=O*) berupa barang atau jasa dengan masukan (*Input=I*) berupa sumber daya, manusia atau bukan, yang digunakan dalam proses produksi; hubungan tersebut biasanya digunakan dengan bentuk rasio O/I ”.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2016

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
- H4 : Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Dalam penulisan proposal ini data yang diperoleh penulis bertempat pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Jl. Raya Pekanbaru Lipatkain km.38 di desa Simalinyang Kampar kiri.

Sumber dan Jenis Data

Data Primer - Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kuesioner, yaitu karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Data Sekunder - Data Skunder merupakan data yang didapat dari Informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti jumlah karyawan, data karyawan, dan struktur organisasi.

Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah :

Variabel X1 Kompetensi terdiri dari 5 indikator yaitu : (Motif , Sikap, Konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan)

Variabel X2 Motivasi terdiri dari 5 indikator yaitu : (Gaji, Rasa Aman, Kebutuhan sosial, Pengakuan, Aktualisasi Diri)

Variabel X3 Kepuasan Kerja terdiri dari 4 indikator yaitu : (Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Rekan Kerja, Isis pekerjaan)

Variabel Y Produktivitas terdiri dari 4 indikator yaitu : (Kualitatif, Kuantitatif, Efektifitas Kerja, Efisiensi kerja).

Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung.

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju skor = 1

TS = Tidak Setuju skor = 2

CS = Cukup Setuju skor = 3

S = Setuju skor = 4

SS = Sangat Setuju skor = 5

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item-total correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan n = 42 pada $\alpha = 5\%$ dengan uji dua sisi sehingga di dapat r tabel sebesar 0,258. Apabila r hitung > r tabel = Valid dan r hitung < r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi	Indikator 1	0,241	0,258	Tidak valid Valid
	Indikator 2	0,483		
	Indikator 3	0,418		
	Indikator 4	0,611		
	Indikator 5	0,493		
Motivasi	Indikator 1	0,521	0,258	Valid
	Indikator 2	0,443		
	Indikator 3	0,434		
	Indikator 4	0,572		
	Indikator 5	0,466		
Kepuasan Kerja	Indikator 1	0,472	0,258	Valid
	Indikator 2	0,282		
	Indikator 3	0,739		
	Indikator 4	0,616		
Produktivitas	Indikator 1	0,547	0,258	Valid
	Indikator 2	0,563		
	Indikator 3	0,625		

	Indikator 4	0,719		
--	-------------	-------	--	--

Sumber : Data Olahan, 2016

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reabilitas

Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α). Jika nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besa ($>$) 0,60 maka indikator dinilai relibel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator dinilai tidak reliable. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,609	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,640	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,669	Reliabel
4	Produktivitas (Y)	0,731	Reliabel

Sumber :Data Olahan, 2016

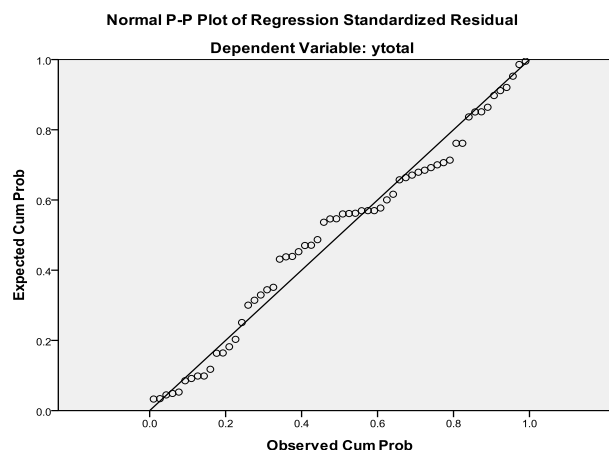
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



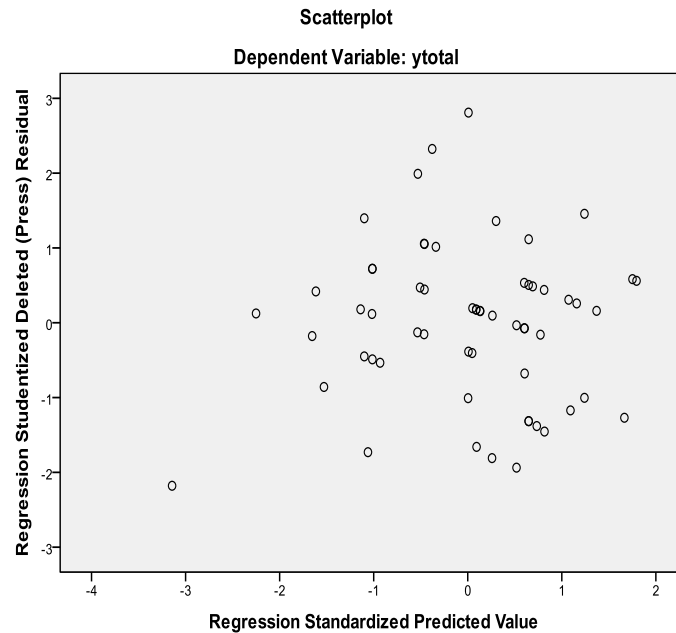
Sumber : Data Olahan 2016

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola

yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2016

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai >10, maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	Kompetensi	2.809	Tidak Multikonearitas
2	Motivasi	2.816	Tidak Multikonearitas
3	Kepuasan Kerja	1.006	Tidak Multikonearitas

Sumber : Data Olahan 2016

Uji Hipotesis

Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial uji pengaruh secara parsial dari variabel seleksi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variable secara parsial.

$$Y = 7,754 + 0,003X_1 + 0,032X_2 + 0,450X_3$$

Uji Simultan F

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung

sebesar $4,631 > F$ tabel sebesar 2,769 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai F hitung $> F$ tabel dan signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menunjukkan variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Perindustrian dan Perdagangan bangkinang. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) yang diperoleh sebesar 0,156 atau 15,6%. Hal ini berarti sebesar 15,6% produktivitas karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang sedangkan sisanya sebesar 84,4 % produktivitas karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel kompetensi setuju yang menyebabkan produktivitas karyawan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi Keterampilan yang dimiliki karyawan dapat menunjang hasil pekerjaan dengan nilai 3,78, sedangkan tanggapan responden terendah pada indikator Berkomunikasi pada atasan dan rekan kerja dapat menyelesaikan masalah yang terjadi pada pekerjaan dengan nilai 3,53. Dan hasil ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompetensi yang menunjukkan nilai t hitung 0,015 lebih kecil dari t tabel 1,672 atau nilai signifikan 0,988 lebih kecil dari α 0,05 yang berarti bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel motivasi setuju yang menyebabkan produktivitas karyawan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi Dengan menjalin kerjasama yang baik akan menciptakan tim yang solid dengan nilai 3,93, sedangkan tanggapan responden terendah pada indikator Kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan dan tanggung jawab menentukan hasil pekerjaan dengan nilai 3,63.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja setuju yang menyebabkan produktivitas karyawan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai terendah Pemberian kondisi kerja yang stabil memberikan kepuasan kepada karyawan dengan nilai 3,15, sedangkan tanggapan responden tertinggi pada indikator Tugas pekerjaan yang telah diselesaikan dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar serta menerima tanggung jawab akan menimbulkan kepuasan kerja dengan nilai 3,80.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar $4,631 > F$ tabel sebesar 2,769 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama menunjukkan angka sebesar 0,156.

PENUTUP

Kesimpulan

Pengujian secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang ada di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh negatif, sehingga apabila kompetensi semakin kuat tidak akan meningkatkan atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengujian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang ada di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh negatif, sehingga apabila motivasi semakin kuat tidak akan meningkatkan atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang ada di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif, sehingga apabila motivasi semakin kuat takan meningkatkan atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Hal ini berarti dalam memutuskan produktivitas karyawan, responden secara bersama-sama dari kelima variabel tersebut kuat, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Saran

Untuk Variabel Kompetensi di perusahaan, seharusnya perlu di tingkatkan lagi seperti berkomunikasi kepada atasan dan rekan sesama kerja di perusahaan, dengan melakukan komunikasi yang baik maka, tidak ada terjadi masalah-masalah di perusahaan.

Untuk Variabel Motivasi di perusahaan, perusahaan harus meningkatkan lagi gaji yang cocok atau sesuai dengan tanggung jawab yang dihasilkan, hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Dengan memberikan gaji yang sesuai, maka produktivitas kerja di perusahaan akan terus meningkat.

Untuk Variabel Kepuasan Kerja di perusahaan, perusahaan harus memperhatikan kondisi kerja karyawan yang stabil untuk karyawan. Hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Dengan memperhatikan kondisi kerja karyawan maka produktivitas kerja di perusahaan akan terus meningkat.

Untuk keseluruhan Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja sangat perlu di tingkatkan untuk mensukseskan perusahaan di masa sekarang mau masa yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Dimas Rizky, 2015. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik Vol. 2 No. 1
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan, Jilid 1, PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fahmi Irham, Syahiruddin, Yovi Lavianti. 2014. *Studi Kelayakan Bisnis Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hanafi, Agustina, 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Multi Data Palembang (IT Superstore)*, Jurnal Manajemen Bisnis.
- Karmawan, I Gusti Made, Winarti, Sugiarto Hartono. 2014. *Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada STIMK Dharma Putra*, Jurnal Comtech Vol . 6 No. 1
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta
- Maharlin, Reninda. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 4

- Malonda, Viola. 2008. *Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Matahari Megamall Manado*, Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 3
- Pasuma, O Chirstina, *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*, Jurnal Manajemen Bisnis Vol.1 No. 4.
- Priansa, Donni Juni, 2014. *Pengembangan dan Perencanaan SDM*. Alfabeta, Bandung
- Pfeffer .J, Soetjipto Budi W, Handoko T Hani, dkk, 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Amara Books, Yogyakarta
- Raymond A.Noel, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*, Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 4
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama . Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wijayanto Aris, et al.2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. Manajemen IKM, Spetember 2011 Vol. 6 No.2
- .