

**Pengaruh Kompetensi Organisasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional 1 Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan**

Sundari Alfriansyah<sup>1\*</sup>, Anshari Putra<sup>2</sup>

[adeade1347@gmail.com](mailto:adeade1347@gmail.com)

Universitas Asahan<sup>1,2</sup>

\*Correspondence: [adeade1347@gmail.com](mailto:adeade1347@gmail.com)

\* <https://journal.aira.or.id/mumtaz> | Submission Received : 19-04-2026; Revised : 08-06-2026; Accepted : 08-06-2026; Published : 09-06-2026

*Abstract*

*This study aims to analyze the influence of organizational commitment, competence, and job satisfaction on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau, Asahan Regency using a quantitative and descriptive-explanatory approach. Data were obtained from 84 respondents through questionnaires, interviews, and documentation studies, then analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that organizational commitment, competence, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee productivity, and each variable partially contributes positively to improving performance. These findings emphasize the importance of strengthening committed, skilled, and satisfied human resources to improve organizational performance. The implications of this study for managerial practice are the need to develop commitment-enhancing programs, competency training, and job satisfaction-enhancing strategies to maximize productivity, while its contribution lies in providing relevant empirical evidence for Indonesian plantation companies in the context of improving HR performance.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, Commitment, Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan dengan pendekatan kuantitatif dan deskriptif-explanatory. Data diperoleh dari 84 responden melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan masing-masing variabel secara

parsial memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sumber daya manusia yang berkomitmen, terampil, dan puas dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja organisasi. Implikasi dari penelitian ini bagi praktik manajerial adalah perlunya pengembangan program peningkatan komitmen, pelatihan kompetensi, dan strategi peningkatan kepuasan kerja guna memaksimalkan produktivitas, sementara kontribusinya terletak pada pemberian bukti empiris yang relevan bagi perusahaan perkebunan Indonesia dalam konteks peningkatan kinerja SDM.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komitmen, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan tolok ukur penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan berkualitas sesuai dengan target organisasi (Sutarman, 2022). Penelitian empiris menunjukkan bahwa tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen tinggi cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah komitmen organisasi, yakni keterikatan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat memengaruhi sikap kerja yang lebih positif dan perilaku kerja yang konsisten terhadap pencapaian target perusahaan (Sutarman, 2022). Selain itu, kompetensi menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas kerja karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, akurat, dan profesional (Samosir et al., 2026).

Faktor lain yang juga terbukti relevan dalam konteks produktivitas adalah kepuasan kerja, yaitu penilaian karyawan terhadap kondisi kerja, penghargaan yang diterima, serta hubungan interpersonal di tempat kerja yang menciptakan perasaan nyaman dan apresiatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi berimplikasi pada motivasi kerja yang lebih besar dan berpotensi mendorong peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. (Afuan et al., 2024)

Produktivitas kerja adalah kemampuan pekerja atau karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan masukan yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah permasalahan yang selalu diingatkan dan dibahas oleh perusahaan (Suryana, 2021). Hampir seluruh perusahaan besar maupun perusahaan yang sedang berkembang mengalami permasalahan produktivitas. Supaya produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan bisa melakukan beberapa cara, salah satunya adalah dengan pemberian upah disertai dengan insentif yang layak, adil dan sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Karyawan dikatakan produktif di perusahaan apabila ia mempunyai keunggulan dalam menghasilkan barang dan jasa dengan waktu yang singkat dan hasil yang memuaskan atau sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak pada bidang perkebunan karet dengan jumlah karyawan sebanyak 542 orang. PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan sebelumnya bernama PTP III, IV dan V. Pada tanggal 1 Desember 2023, PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau mengalami transformasi dari PTP III, IV dan V ke PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Secara khusus, penelitian ingin mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan.

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoretis dengan memperluas bukti empiris tentang hubungan antara komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dalam konteks perusahaan perkebunan di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk merancang program peningkatan kompetensi, strategi peningkatan kepuasan kerja, dan intervensi untuk memperkuat komitmen organisasi guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi (Rahmawati & Trisninawati, 2024).

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan yaitu Menurunnya produktivitas kerja karyawan ini dikarenakan Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, Ini disebabkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam berkerja faktor seperti gaji atau upah yang diterima oleh karyawan tidak seseuai dengan yang diharapkan, tidak hanya masalah gaji atau upah tetapi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan memiliki masalah lainnya seperti rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I terhadap perusahaan, hal ini ditandai dengan penurunan tanggungjawab terhadap kewajibannya diperusahaan, Dampak dari semua fenomena ini adalah kecendrungan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulmauli Bahri dan Neni Yulianita (Bahri et al., 2023), kajian mengenai produktivitas kerja karyawan umumnya masih menempatkan variabel-variabel sumber daya manusia secara terpisah dan belum secara spesifik mengintegrasikan komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dalam satu model penelitian yang sama, khususnya pada sektor perkebunan. Padahal, produktivitas kerja karyawan di perusahaan perkebunan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keterikatan karyawan terhadap organisasi serta tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, kajian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada objek perusahaan umum, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan karakteristik kerja di lingkungan perkebunan yang memiliki pola kerja, beban kerja, budaya organisasi, dan tuntutan produktivitas yang berbeda. Oleh karena itu, research gap dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian empiris yang menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan perkebunan, khususnya di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor internal sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perkebunan.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

Adapun dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada pencapaian produktivitas secara material, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang berlandaskan nilai amanah, tanggung jawab, kejujuran, keadilan, dan kemaslahatan. Kerja dalam Islam dipandang sebagai bagian dari ibadah apabila dilakukan

dengan niat yang benar, cara yang halal, serta menghasilkan manfaat bagi organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya dinilai dari banyaknya output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas kerja, kedisiplinan, kejujuran, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Nilai ini sejalan dengan konsep itqan, yaitu bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan profesional, serta konsep ihsan, yaitu melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual.

Komitmen organisasi dalam perspektif Islam dapat dipahami sebagai bentuk amanah dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tidak hanya bekerja karena dorongan kontraktual, tetapi juga karena kesadaran bahwa setiap pekerjaan merupakan amanah yang harus ditunaikan secara jujur dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini, komitmen organisasi berhubungan dengan nilai amanah, yaitu kesediaan menjaga kepercayaan, menaati aturan yang benar, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian tentang Islamic work ethics menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja Islam berperan dalam membentuk sikap positif karyawan, termasuk komitmen, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja (Al-Douri et al., 2020).

Kompetensi dalam perspektif Islam berkaitan dengan kewajiban untuk bekerja secara profesional dan sesuai keahlian. Islam menekankan bahwa suatu pekerjaan hendaknya diberikan kepada orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan integritas agar pekerjaan tersebut dapat dijalankan dengan baik. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga akhlak kerja, ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan menjalankan tugas secara benar. Dalam organisasi, karyawan yang kompeten akan lebih mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mengurangi kesalahan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, kompetensi menjadi bagian dari prinsip itqan, yaitu bekerja secara rapi, tepat, dan bersungguh-sungguh.

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya dilihat dari terpenuhinya aspek material seperti gaji, fasilitas, dan promosi, tetapi juga dari terciptanya keadilan, penghargaan, hubungan kerja yang baik, keberkahan penghasilan, dan ketenangan batin dalam bekerja. Karyawan dapat merasakan kepuasan kerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai kebaikan, memperoleh perlakuan yang adil, serta memiliki lingkungan kerja yang mendukung martabat manusia. Studi terbaru menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karena nilai-nilai Islam mendorong karyawan untuk memaknai pekerjaan secara positif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kebermanfaatannya (Astuti, 2024).

Produktivitas kerja dalam perspektif Islam juga tidak dapat dilepaskan dari prinsip keseimbangan antara hasil kerja dan keberkahan proses kerja. Produktivitas yang ideal bukan hanya mengejar kuantitas output, tetapi juga memperhatikan kejujuran, kualitas, efisiensi, dan kemanfaatan. Nilai-nilai etika kerja Islam mendorong karyawan untuk bekerja disiplin, tidak menunda pekerjaan, menggunakan waktu secara efektif, serta menjaga kualitas hasil kerja. Penelitian Sahabuddin dan kolega menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan kinerja pegawai, sehingga nilai-nilai Islam dapat menjadi landasan penting dalam membangun perilaku kerja produktif (Zaenal Arifin Sahabuddin, 2024).

Dengan demikian, hubungan antara komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dipahami bukan hanya melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia konvensional, tetapi juga melalui perspektif etika kerja Islam. Komitmen organisasi mencerminkan amanah dan loyalitas, kompetensi mencerminkan

profesionalitas dan itqan, kepuasan kerja mencerminkan keadilan dan ketenangan batin, sedangkan produktivitas kerja mencerminkan tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan bermanfaat. Integrasi nilai-nilai tersebut menjadi penting karena objek penelitian berada dalam cakupan jurnal ekonomi dan bisnis Islam, sehingga analisis produktivitas kerja perlu dikaitkan dengan nilai spiritual, etis, dan sosial yang menjadi dasar perilaku kerja Islami.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan mix-method dengan kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk mendalami persepsi karyawan terhadap variabel penelitian (Bond et al., 2020; Meduri et al., 2025; Thi & Nguyen, 2024). Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan pada periode Januari–Maret 2026. Populasi penelitian berjumlah 542 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 84 karyawan dipilih melalui teknik simple random sampling.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Variabel penelitian terdiri dari Komitmen Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y). Skala pengukuran menggunakan Likert 1–5 untuk menilai sikap, persepsi, dan pengalaman karyawan.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan SPSS 20.0, dengan kriteria valid jika  $\text{corrected item-total correlation} > r$  tabel, dan reliabel jika Cronbach's alpha  $> 0,60$ . Analisis kuantitatif menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap produktivitas kerja. Uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov) (Chen et al., 2021; Hajdarevic, 2024; Jiang & Li, 2024), multikolinieritas ( $VIF < 10$ ,  $Tolerance > 0,1$ ), dan heteroskedastisitas (scatterplot random) (Quadri et al., 2023).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Usia responden yang berusia 20 s/d 30 tahun berjumlah 8 orang (12,1 %), responden yang berusia 31 s/d 40 tahun berjumlah 18 Orang (27,3 %), responden yang berusia 41 s/d 50 tahun berjumlah 26 orang (39,4%) dan responden yang berjumlah lebih dari 56 tahun berjumlah 14 orang (21,2). Sesuai usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja pada PTPN IV (Persero) Tanah Itam Ulu Kabupaten Batu Bara sebagai besar berusia 41 s/d 50 tahun keatas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa 61 responden (72,6%) adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan 23 responden (27,4%) adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dari hasil perhitungan dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA berjumlah 52 orang (61,9%), responden yang memiliki pendidikan D3

berjumlah 5 Orang (6%) dan responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 27 orang (32,1%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dari hasil perhitungan dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan responden yang memiliki masa kerja 1 s/d 10 tahun berjumlah 14 orang (16,7%), responden yang memiliki masa kerja 11 s/d 20 tahun berjumlah 28 orang (33,3%), responden yang memiliki masa kerja 21 s/d 30 tahun berjumlah 25 orang (29,8%) dan responden yang memiliki masa kerja 31 s/d 40 tahun berjumlah 17 orang (20,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan memiliki masa kerja 11 s/d 20 tahun keatas.

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 66 orang responden untuk variabel Komunikasi yaitu:

- a. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39,3%, yang menjawab setuju sebanyak 56,0% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2,4% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.
- b. Pada butir pernyataan kedua, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,5%, yang menjawab setuju sebanyak 54,6% yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,6% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,2%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.
- c. Pada butir pernyataan ketiga, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,0%, yang menjawab setuju sebanyak 46,4% yang menjawab kurang setuju sebanyak 21,4% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,2%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 66 orang responden untuk variabel Motivasi yaitu:

- a. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 66,7%, yang menjawab setuju sebanyak 28,6% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2,4% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.
- b. Pada butir pernyataan kedua, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,5%, yang menjawab setuju sebanyak 45,2% yang menjawab kurang setuju sebanyak 11,9% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.
- c. Pada butir pernyataan ketiga, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46,4%, yang menjawab setuju sebanyak 41,7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 9,5% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.
- d. Pada butir pernyataan keempat, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48,8%, yang menjawab setuju sebanyak 34,5% yang menjawab kurang setuju sebanyak 14,5% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 66 orang responden untuk variabel Pelatihan yaitu:

- a. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58,3%, yang menjawab setuju sebanyak 34,5% yang menjawab kurang setuju sebanyak 6,0%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51,2%, yang menjawab setuju sebanyak 39,3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 9,5%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42,9%, yang menjawab setuju sebanyak 42,9% yang menjawab kurang setuju sebanyak 14,3%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39,3%, yang menjawab setuju sebanyak 45,2% yang menjawab kurang setuju sebanyak 15,5%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 66 orang responden untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu :

- a. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38,1%, yang menjawab setuju sebanyak 59,5% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b. Pada butir pernyataan pertama, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50,0%, yang menjawab setuju sebanyak 47,6% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c. Pada butir pernyataan ketiga, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56,0%, yang menjawab setuju sebanyak 40,0% yang menjawab kurang setuju sebanyak 1,2% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.
- d. Pada butir pernyataan keempat, jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58,3%, yang menjawab setuju sebanyak 31,9% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2,4% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,4%. Pada butir pernyataan ini tidak ada responden yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 24 for Windows* dengan ketentuan apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti data dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghazali (2018), suatu kontrak atau pernyataan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item total Correlation*  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$ . Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai *corrected item total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,214). Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) diperoleh *corrected item total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel kompetensi dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar

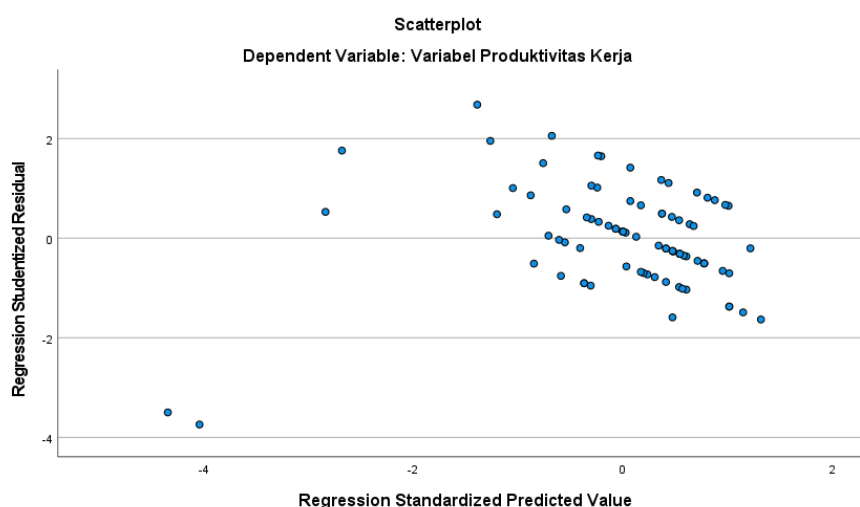
dari  $r_{tabel}$  (0,214). Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel kompetensi dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai *corrected item total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,214). Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai *corrected item total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel produktivitas kerja dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,214). Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel produktivitas kerja dapat digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila makin dekat nilai koefisien *Cronbach Alpha* kepada angka 1 maka semakin kuat konsistensi internal realibilitas atau memiliki keandalan atau dengan kata lain nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen diperoleh nilai *cronchbach alpha* dari setiap instrumen variabel pada penelitian ini memiliki nilai  $> 0,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen variabel komitmen organisasi, kompetensi, semangat kerja dan produktivitas kerja adalah reliabel.

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS diketahui besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,066 dan nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan Hasil pengujian multikolinieritas dengan SPSS terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1 atau lebih kecil dari 1 (satu), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplots*, hasilnya uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini:



Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 1. di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.245	1.866	
	Variabel Komitmen Organisasi	.373	.114	.321
	Variabel Kompetensi	.210	.076	.243
	Variabel Kepuasan Kerja	.295	.095	.307
a. Dependent Variable: Variabel Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut

$$Y = 4,245 + 0,373 X_1 + 0,210 X_2 + 0,295 X_3$$

1. Konstanta sebesar 4,245. Artinya jika komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja nilainya nol, maka produktivitas kerja nilainya tetap sebesar 4,245.
2. Koefisien variabel komitmen organisasi 0,373. Artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,373 satuan.
3. Koefisien variabel kompetensi 0,210. Artinya jika variabel kompetewnsi ( $X_2$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,210 satuan.
4. Koefisien variabel kepuasan kerja 0,295. Artinya jika variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) ditambah sebesar satu – satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,295 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,364, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,72. Hal ini berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,364 > 2,72$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t dengan SPSS dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

1. Nilai signifikansi-t untuk variabel komitmen organisasi (0,002) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi  $> t_{tabel}$  yaitu  $3,278 > 1,990$ . Dengan demikian secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

2. Nilai signifikansi-t untuk variabel kompetensi (0,007) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi  $> t_{tabel}$  yaitu  $2,747 > 1,990$ . Dengan demikian secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Nilai signifikansi-t untuk variabel kepuasan kerja (0,003) lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja  $> t_{tabel}$  yaitu  $3,104 > 1,990$ . Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan Hasil uji determinan dengan SPSS diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 38,6% variabel komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Sedangkan sisanya 51,4% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Nilai determinasi R sebesar = 0,639 artinya pengaruh antara variabel bebas komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan sebesar 63,9%. Artinya hubungannya sangat erat karena nilainya lebih besar dari 0,50 (50%).

#### **4.2.Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh keterikatan karyawan terhadap organisasi, kemampuan kerja yang dimiliki, serta tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan perkebunan yang menuntut kedisiplinan, ketahanan kerja, keterampilan teknis, dan tanggung jawab tinggi.

##### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, komitmen organisasi menjadi penting karena pekerjaan di sektor perkebunan membutuhkan konsistensi, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas.

Secara teoritis, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kuat terhadap organisasi akan lebih terdorong untuk menjaga kualitas kerja, mematuhi prosedur, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Dalam perspektif Islam, komitmen organisasi juga dapat dipahami sebagai bentuk amanah, yaitu kesadaran untuk menjalankan tanggung jawab kerja secara jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan

loyalitas administratif, tetapi juga dengan tanggung jawab moral karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Karyawan yang kompeten akan lebih mudah memahami instruksi kerja, mengoperasikan peralatan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta meminimalkan kesalahan dalam proses kerja.

Pada perusahaan perkebunan, kompetensi memiliki peran penting karena pekerjaan lapangan maupun administrasi membutuhkan keterampilan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai akan mampu bekerja secara lebih terarah, produktif, dan bertanggung jawab. Dalam perspektif Islam, kompetensi berkaitan dengan prinsip itqan, yaitu bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, profesional, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Dengan demikian, peningkatan kompetensi tidak hanya menjadi kebutuhan manajerial, tetapi juga sejalan dengan nilai kerja Islami yang menekankan kualitas, ketelitian, dan tanggung jawab dalam bekerja.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja, kedisiplinan, dan keterlibatan yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai aspek, seperti kesesuaian pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, keadilan dalam pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari atasan. Apabila karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara adil, maka dorongan untuk bekerja lebih baik juga akan meningkat.

Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, kepuasan kerja perlu diperhatikan karena kondisi kerja di sektor perkebunan memiliki tantangan tersendiri, baik dari sisi beban kerja, lingkungan fisik, maupun tuntutan target produksi. Karyawan yang merasa puas akan lebih mampu menjaga stabilitas kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga dengan rasa ridha, keadilan, keberkahan penghasilan, hubungan kerja yang baik, dan ketenangan batin dalam menjalankan pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang adil, manusiawi, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Secara simultan, komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak dapat dijelaskan hanya dari satu faktor saja, melainkan terbentuk dari kombinasi antara sikap kerja, kemampuan kerja, dan kondisi psikologis karyawan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk tetap loyal dan bertanggung jawab, kompetensi membuat karyawan mampu bekerja secara efektif, sedangkan kepuasan kerja menciptakan dorongan emosional positif dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu. Upaya peningkatan produktivitas tidak cukup hanya dilakukan melalui pengawasan atau target kerja, tetapi juga perlu diarahkan pada pembinaan komitmen, peningkatan kompetensi, dan penciptaan kepuasan kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia Islami, produktivitas kerja yang baik perlu dibangun di atas nilai amanah, itqan, ihsan, keadilan, dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut dapat memperkuat etos kerja karyawan sehingga produktivitas yang dihasilkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga pada kualitas kerja, kebermanfaatan, dan keberkahan dalam bekerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga oleh tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dan kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih loyal, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kompetensi yang baik juga membantu karyawan bekerja secara lebih efektif, tepat, dan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja mendorong munculnya semangat, kenyamanan, dan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara lebih terpadu, tidak hanya melalui pengawasan kerja dan pencapaian target, tetapi juga melalui penguatan komitmen, peningkatan kompetensi, dan penciptaan kepuasan kerja. Dalam perspektif Islam, produktivitas kerja juga perlu dipahami sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual, karena pekerjaan yang dilakukan dengan amanah, itqan, ihsan, keadilan, dan keikhlasan akan menghasilkan produktivitas yang tidak hanya tinggi secara kuantitas, tetapi juga bernilai secara etis dan bermanfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, nilai-nilai etika kerja Islam dapat menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang lebih bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada keberkahan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan direkomendasikan untuk memperkuat komitmen organisasi melalui pembinaan budaya kerja, komunikasi internal yang baik, dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi kerja yang berkelanjutan agar karyawan mampu menjalankan tugas secara profesional. Selain itu, kepuasan kerja perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan langkah tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara lebih berkelanjutan dan sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang efektif serta nilai-nilai kerja Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2024). Competence and organizational commitment to performance through job satisfaction in bps west Sumatera region. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10, 562–571. <https://doi.org/10.29210/020244339>

- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. A. A. (2020). The impact of islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1–11.
- Astuti, A. R. T. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(1), 59–72. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46069>
- Bahri, Z., Yulianita, N., Kompetensi, P., Bahri, Z., Yulianita, N., Kunci, K., & Kompetensi, : (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN), 1910–1923.
- Bond, M., Buntins, K., Bedenlier, S., Zawacki-Richter, O., & Kerres, M. (2020). Mapping research in student engagement and educational technology in higher education: a systematic evidence map. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0176-8>
- Chen, C., Li, P., Zhang, J., Chen, H., Ma, Y., & Zhao, Q. (2021). A Partitioning Method for Gamma Gaussian inverse Wishart Probability Hypothesis Density Filter using Kolmogorov-Smirnov Test. *2021 2nd International Conference on Artificial Intelligence and Computer Engineering (ICAICE)*, 655–659. <https://doi.org/10.1109/ICAICE54393.2021.00129>
- Hajdarevic, K. (2024). Detecting Anomalies in Network Traffic: A Tool Integrating Newcomb-Benford's and Kolmogorov-Smirnov's Test for DDoS Detection. *2024 23rd International Symposium INFOTEH-JAHORINA (INFOTEH)*, 1–6. <https://doi.org/10.1109/INFOTEH60418.2024.10496001>
- Jiang, B., & Li, P. (2024). Nonparametric Crosstalk Evaluation Method Using the Kolmogorov-Smirnov Test. *2024 IEEE International Symposium on Electromagnetic Compatibility, Signal & Power Integrity (EMC+SIPI)*, 617–622. <https://doi.org/10.1109/EMCSIPI49824.2024.10705611>
- Meduri, P., Varun, C. V., Hintz, M. M., Romero, L., & Cyrenne, D.-L. M. (2025). WIP: Review and Analysis of Mixed Methods Approaches in Engineering Education Research. *2025 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/FIE63693.2025.11328461>
- Quadri, G. J., Nieves, J. A., Wiernik, B. M., & Rosen, P. (2023). Automatic Scatterplot Design Optimization for Clustering Identification. *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics*, 29(10), 4312–4327. <https://doi.org/10.1109/TVCG.2022.3189883>
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 22(1), 124–143. <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>
- Samosir, T. S., Rendi, P., & Sofiyati, N. A. (2026). The Effect of Competency, Organizational Commitment, Work Environment, and Motivation on Employee Productivity. *International Journal of Science and Society*, 8(1), 27–41. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v8i1.1602>
- Suryana, N. K. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Di Kecamatan Lumbis Kabupaten Nunukan. *Jurnal AgroSainTa: Widyaaiswara Mandiri Membangun Bangsa*, 5(2), 55–61. <https://doi.org/10.51589/ags.v5i2.70>
- Sutarman, A. (2022). MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT BETWEEN WORK COMPETENCY AND INCREASED EMPLOYEE PRODUCTIVITY.

*Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.02.09>

Thi, G., & Nguyen, T. (2024). The Impulse Buying Behavior on Social Networks among Generation Z Consumers in Vietnam. *Journal of System and Management Sciences*, 14(11), 356–374. <https://doi.org/10.33168/jsms.2024.1119>

Zaenal Arifin Sahabuddin, et all. (2024). Impact of Islamic work ethics on civil servants' performance: Mediating effect of work engagement. *Journal of Enterprise and Development*, 5(1), 70–80.