

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA)

Rizki S'adah*, Taufik Rahman

rizkiaadah01@gmail.com ; oipeixman@gmail.com

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi 60 orang karyawan tetap sehingga menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). Teknik analisis data penelitian menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis data dan menguji hipotesis, melalui evaluasi *Outer Model* (validitas dan reliabilitas) dan *Inner Model* (kausalitas). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). Besarnya pengaruh diketahui dari struktur model penelitian ini dapat diterima berdasarkan nilai *R-Square* diketahui Kompetensi mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0.923 atau 92,3% sisanya 7,7% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) termasuk didalamnya adalah *error*.

Kata Kunci: Kompetensi, Produktivitas Kerja, PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)

THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. AIR MINUM TABALONG BERSINAR (PERSERODA)

ABSTRACT

Every company always strives for its employees to achieve high performance in the form of maximizing work productivity. Employee work productivity is crucial for a company as a measure of success in conducting business. This is because the higher the work productivity of employees within the company, the better. This research aims to determine the influence of competence on employee work productivity and the magnitude of this influence at PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). The approach and type of research used is a descriptive quantitative approach. The population consists of 60 permanent employees, so a saturated sample was used. Data collection techniques involved observation and questionnaires distributed to employees of PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). The research data analysis technique employed Partial Least Square (PLS) to analyze the data and test the hypotheses, through the evaluation of the Outer Model (validity and reliability) and the Inner Model (causality). The results of the study indicate that there is an influence of competence on employee work productivity at PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). The magnitude of the influence, as determined from the research model structure, is acceptable based on the R-Square value, which shows that Competence influences Work Productivity by 0.923 or 92.3%. The remaining 7.7% is attributed to other factors that also influence Work Productivity at PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda), including error.

Keywords: *Competence, Work Productivity, PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)*

PENDAHULUAN

Kompetensi adalah seni, kemampuan dan penguasaan yang diidentifikasi dengan pekerjaan. Kompetensi berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau produktivitas, bahwa sejauh mana seseorang dalam bekerja mencapai hasil yang memuaskan. Menurut (Rahadi, 2021) kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan, pengalaman, sikap yang produktif dan kombinasi yang tepat dari keterampilan fungsional dan teknis untuk mewujudkan sesuatu. Sedangkan, menurut (Perrenoud, 1993) dalam (Rahadi, 2021) kompetensi adalah kapasitas untuk memobilisasi sumber daya kognitif yang beragam untuk memenuhi jenis situasi tertentu.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut (Busro, 2018) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut (Bukit, 2017) berpendapat produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan

memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut (Simamora, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketetapan kerja. Peranan produktivitas sangat diharapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai target kerja serta untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu kompetensi yang menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif serta efisien dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau produktivitas, bahwa sejauh mana seseorang dalam bekerja mencapai hasil yang memuaskan.

PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) dimulai pada tahun 1983 yang semula bernama Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Tabalong sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 07 Tahun 1990 tanggal 21 Juli 1990 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Tabalong. Barulah pada 17 September 2021 terjadi perubahan badan hukum Kembali menjadi Perseroda dengan nama PT. Air Minum Tabalong Bersinar dan berlaku hingga sekarang.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak PT Air Minum Tabalong Bersinar bahwa produktivitas yang ada di Perusahaan masih terdapat beberapa masalah dari tahun 2022 ke 2023 terjadi permasalahan dalam faktor karyawan, yang menjadi penyebab pelayanan kurang maksimal, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Air Minum Tabalong Bersinar.

Dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah penulis baca menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan antara lain ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ndruru, 2022) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t hitung $6,494 > t$ tabel sebesar 1.697 dengan df: $n-k-1$ $(32-1-1)=30$. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan.

Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan antara lain ditunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Syamsuri, 2017) yang berjudul analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kinerja karyawan sebagai embedded variabel pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Rantauprapat labuhan batu. Mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Alasan memilih variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan yang akan saya teliti nanti.

Kontribusi penelitian ini adalah agar nantinya perusahaan dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang akan ditempatkan atau direkrut oleh suatu perusahaan agar tingkat produktivitas kerja karyawan juga meningkat sehingga akan berpengaruh positif terhadap ter khususnya pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) perusahaan yang saya teliti.

Berdasarkan latar belakang seperti di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat penulis untuk meneliti adanya hubungan antara dua variabel dengan judul “Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) “.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas , maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalahnya yaitu :

1. Terdapat masalah dalam faktor karyawan
2. Adanya penyebab pelayanan yang kurang maksimal

Batasan Masalah

Mengingat ada permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya Batasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebaga berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)
2. Untuk mengetahui besarnya kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA)

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dari (Ndruru, 2022) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat sidua'ori kabupaten nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t hitung $6,494 > t$ tabel sebesar 1.697 dengan df: $n-k-1$ $(32-1-1)=30$. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat sidua'ori kabupaten nias Selatan.
2. Penelitian dari (Septiana, 2021) yang berjudul pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung $2.243 > t$ tabel 1.997 dengan tingkat signifikan $0.028 < 0.05$, kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung $2.426 > t$ tabel 1.997 lalu kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terdapat nilai t hitung $2.387 > t$ tabel 1.997 dengan tingkat signifikan $0.020 < 0.05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,9% artinya variabel kompetensi kerja, motivasi, dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 26,9% sementara sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.
3. Penelitian dari (Agus setiarlan, 2020) yang berjudul pengaruh kompetensi dan

kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa swadaya utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Sedangkan Kepemimpinan Transpormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian secara simultan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kepemimpinan Transpormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

4. Penelitian dari (Syamsuri, 2017) yang berjudul analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kinerja karyawan sebagai embedded variabel pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Rantauprapat labuhan batu. Mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Penelitian dari (Aisyah, 2021) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

KERANGKA TEORI

Pengertian kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut (Sutrisno, 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi

menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut (Jackson, 2018) mengatakan kompetensi adalah karakteristik – karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kenaikan kinerja individu atau tim.

Faktor–faktor yang mempengaruhi kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi adalah sebagai berikut menurut (Hendrawan, 2018) yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif, efektifitas yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*Value*)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4. Kemampuan (*Skill*)

Yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*Attitude*)

Yaitu perasaan (Senang-tidak senang, Suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*Interest*)

Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktifitas kerja.

Indikator kompetensi

Menurut (Jackson, 2018) mengatakan bahwa dalam demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai keunggulan bidang tertentu, dengan indikator adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimaksud yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap yang dimaksud dalam pekerjaan yaitu evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Pengertian produktivitas kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa. Menurut (Simamora, 2014) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya)

yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2019) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut (Hartatik, 2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut (Mandik, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan, merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang adapun indikator dari pendidikan

yaitu Jenjang Pendidikan, Kesuaian Pendidikan, Kompetensi.

- 2) Penempatan, adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Adapun indikator dari penempatan kerja yakni Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja.
- 3) Kepuasan Kerja, didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan.

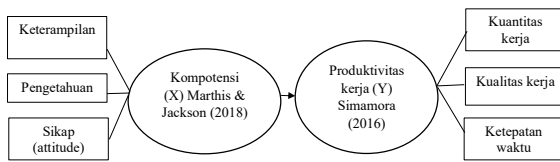
Indikator produktivitas kerja

Menurut (Simamora, 2014) indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif yaitu menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau peroleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi (X), variabel produktivitas kerja karyawan (Y). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan positivistik (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitiannya adalah 60 karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA).

Sampel

Sampel adalah Sebagian dari subjek dalam populasi yang diteliti, yang secara representatif dapat mewakili sampelnya. Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*.

Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2017) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel bebas (independent variabel) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang di pradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas.

Definisi Operasioanal

Operasinonal variabel adalah pemberian definisi pada suatu variabel dan membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian terdiri atas variabel bebas (*variabel independent*) dan variabel terikat (*variabel dependen*), sebagaimana

terurai dalam latar belakang penelitian dan tujuan penelitian.

1. Variabel Bebas (*Variabel Independent*)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat, (Sugiyono, 2017). Variabel bebas adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel lain. Sebelum menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan identifikasi variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kompetensi (X) sebagai variabel bebas.

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Variabel terikat atau variabel resultan adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2017). Tujuan dari variabel ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel bebas.

Dalam penelitian ini Definisi Operasional Variabel variabel Kompetensi dan Produktivitas Kerja yakni sebagai variabel terikat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu :

1. Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data seperti memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berhubungan dengan teknik penelitian yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, maka setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 1 Pemberian Skor Untuk Kuesioner

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data kuantitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

3. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu mengadakan pengamatan langsung mengenai beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada laboratorium pengujian PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dalam menjawab rumusan masalah ataupun dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan. *Partial Least Square* (PLS) adalah bagian dari pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mengalami pergeseran dari yang berbasis kovarian lalu menjadi berbasis varian. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah suatu metode yang digunakan untuk menutupi kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

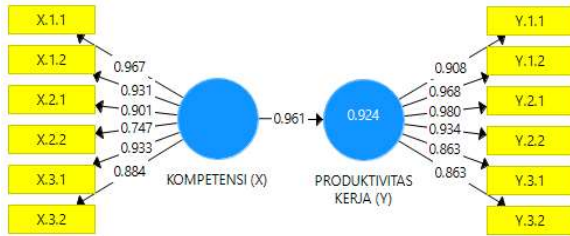
Hasil Penelitian

Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Evaluasi Model Pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga

(3) tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Sedangkan *discriminant validity* dapat dilalui dua (2) tahap, yaitu melihat nilai *Cross Loading* dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

Gambar 2 *Outer Model* Konstruksi Diagram Jalur Hasil Pemodelan PLS (*Outer Loadings*)



Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Terdapat lima kriteria di dalam penggunaan 1388nalis 1388nalis data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Average Variance Extracted* dan *Cronbach's Alpha*.

a. Uji Validitas

1) *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.60:

Tabel 2 *Outer Loadings* (*Measurement Model*)

Item	KOMPETENSI (X)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
X.1.1	0.967	
X.1.2	0.931	
X.2.1	0.901	
X.2.2	0.747	
X.3.1	0.933	
X.3.2	0.884	
Y.1.1		0.908
Y.1.2		0.968

Y.2.1		0.980
Y.2.2		0.934
Y.3.1		0.863
Y.3.2		0.863

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Berdasarkan sajian data dalam tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian ini dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut sebagai uji hipotesis.

2) *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*, suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 3 *Cross Loading*

Item	KOMPETENSI (X)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
X.1.1	0.967	0.938
X.1.2	0.931	0.969
X.2.1	0.901	0.874
X.2.2	0.747	0.619
X.3.1	0.933	0.910
X.3.2	0.884	0.804
Y.1.1	0.907	0.908
Y.1.2	0.928	0.968
Y.2.1	0.936	0.980
Y.2.2	0.901	0.934
Y.3.1	0.770	0.863
Y.3.2	0.855	0.863

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Berdasarkan sajian dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-

indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

b. Uji Reliabilty

1) Composite Reability

Composite reability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reability* apabila nilai *composite reability* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4 *Composite Reability*

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi (X)	0.961
Produktivitas Kerja (Y)	0.971

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Berdasarkan sajian dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reability* semua variabel penelitian ini > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2) Cronbach Alpha

Uji reabilitas dengan *composite reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan realibel atau memenuhi *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan tabel berikut ini:

Tabel 5 *Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X)	0.950
Produktivitas Kerja (Y)	0.963

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

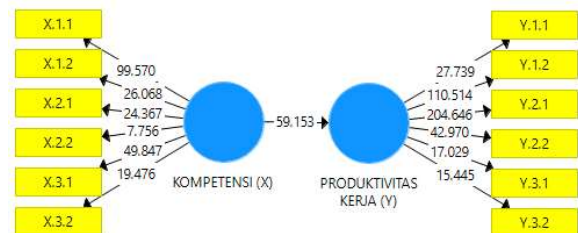
Berdasarkan sajian dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. dapat

Dengan demikian hasil ini dapat menunjukan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Model Struktural atau Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (*model fit*), Path Coeffisient, dan R². Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data, berikut Gambar Inner Model setelah dilakukan Uji Bootstrapping dengan SmartPLS 3:

Gambar 3 Inner Model Konstruksi Diagram Jalur Hasil Pemodelan PLS (*TStatistic*)



Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

a. R-Square

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2015). Hasil R² sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasi bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartpls 3, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 6 Nilai R-Square

Variabel	R Square
Produktivitas Kerja (Y)	0.923

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Produktivitas Kerja adalah 0,923. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya Produktivitas Kerja dapat digambarkan oleh Kompetensi sebesar 92,3%.

Hal ini mengindikasikan bahwa dari perhitungan statistik, maka model sudah baik, karena variasi variabel yang terlibat dalam model telah mampu menjelaskan variable Kompetensi mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 92.3% sisanya 7,7% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Produktivitas Kerja, termasuk didalamnya adalah *error*.

b. Estimate For Path Coeficient

Berdasarkan gambar sebelumnya diketahui pada variabel Kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.961.

c. Model Fit

Tabel 7 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.691	0.691

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.691 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik(Ghozali, 2015).

d. Q-Square

Q^2 digunakan untuk mengukur *predictive relevance*, yakni seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi

parameternya. Dalam buku PLS (Ghozali, 2015) menunjukkan bahwa nilai Q^2 yang lebih besar dari nol maka memiliki *predictive relevance* terhadap model konstruk endogen tertentu. Dan jika Q^2 lebih kecil dari nol menunjukan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Tabel 8 Q-Square Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kompetensi (X)	360.000	360.000	0.826
Produktivitas Kerja (Y)	360.000	82.379	0.771

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Pada tabel Q-Square Predictive Relevance diketahui bahwa untuk Kompetensi (X) menunjukkan nilai $0,826 > 0$, kemudian untuk Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai $0,771 > 0$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut *Predictive Relevance* terhadap model konstruk endogen tertentu.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

(H.a) : Ada Pengaruh Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

(H.0) : Tidak Ada Pengaruh Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

Uji hipotesis *Bootstrapping* menggunakan T Statistics (T Tabel df:58 Responden: 2.00172) dan P Values (0,050) untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Untuk lebih jelasnya mengenai uji hipotesis pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9 Uji Hipotesis melalui *Bootstrapping*

Pengaruh	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kompetensi (X) -> Produktivitas Kerja (Y)	59,153	0,000	Diterima

Sumber: diolah dengan SmartPLS Versi 3, 2024

Dari hasil uji hipotesis *bootstrapping* Smartpls 4 tersebut maka dapat dijelaskan:

- a) Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
- b) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Kompetensi (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai t sebesar 59,153. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.00172). Hasil ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti Hipotesis (Ha) diterima.

Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis *bootstrapping* Smartpls 3 diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan *Kompetensi* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) kemudian dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) menunjukkan nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai t sebesar 59,153. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2.00172). Hasil ini berarti bahwa *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti Hipotesis (Ha) diterima.

Selanjutnya diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Produktivitas Kerja adalah 0,923. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya Produktivitas Kerja dapat digambarkan oleh Kompetensi sebesar 92,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa dari perhitungan statistik, maka model sudah baik, karena variasi variabel yang terlibat dalam model telah mampu menjelaskan variabel *Kompetensi* mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 92,3% sisanya 7,7% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi

Produktivitas Kerja, termasuk didalamnya adalah *error*

Berdasarkan data yang disajikan dalam penjelasan frekuensi jawaban responden diketahui bahwa dari 6 indikator Kompetensi terdapat 2 indikator yang mempunyai nilai terendah yakni mengenai pernyataan tentang Karyawan dan Karyawati PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) mampu mengerjakan tugas tepat waktu yakni dengan nilai mean 2,78 atau dalam kategori Sedang, kemudian pada pernyataan mengenai Karyawan dan Karyawati PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA) mempunyai kemampuan dan tingkat pendidikan yang baik untuk kemajuan perusahaan dengan mean sebesar 2.78 atau dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil observasi penulis wawancara dengan pihak PT Air Minum Tabalong Bersinar bahwa produktivitas yang ada di Perusahaan masih terdapat beberapa masalah dari tahun 2022 ke 2023 terjadi permasalahan dalam faktor karyawan, yang menjadi penyebab pelayanan kurang maksimal, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Air Minum Tabalong Bersinar.

Dari penjelasan tersebut maka berdasarkan teori (Jackson, 2018) mengatakan bahwa dalam demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai keunggulan bidang tertentu, dengan indikator adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimaksud yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau

keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap yang dimaksud dalam pekerjaan yaitu evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Selanjutnya hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Ndruru, 2022), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua’ori Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat sidua’ori kabupaten nias Selatan dengan nilai t hitung 6,494 > t tabel sebesar 1.697 dengan df: $n-k-1$ ($32-1-1$)=30. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Sidua’ori Kabupaten Nias Selatan.

Kemudian penelitian oleh (Septiana, 2021) dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2.243 > t tabel 1.997 dengan tingkat signifikan 0.028 < 0.05, kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung 2.426 > t tabel 1.997 lalu kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terdapat nilai t hitung 2.387 > t tabel 1.997 dengan tingkat signifikan 0.020 < 0.05. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,9% artinya variabel kompetensi kerja, motivasi, dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 26,9% sementara sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengujian hipotesis tentang pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) didapatkan kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA).
2. Besar pengaruh diketahui dari struktur model penelitian ini dapat diterima berdasarkan nilai R -Square diketahui Kompetensi mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0.923 atau 92,3% sisanya 7,7% merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi Produktivitas Kerja pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) termasuk didalamnya adalah *error*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang dapat digali adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA), agar sumber daya manusia PT Air Minum Tabalong Bersinar semakin berkompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaannya maka perlu diberikan pelatihan sesuai bidangnya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan.
2. Dan juga disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan produktivitas kerja karyawan misalnya melakukan perhatian khususnya terhadap pengembangan diri seorang karyawan yang bekerja memiliki dorongan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
3. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompetensi dan produktivitas karyawan agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap serta mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian dengan baik

sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus setiarlan, A. (2020). *Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa swadaya utama*. jurnal administrasi dan manajemen.
- Aisyah, A. N. (2021). pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. &. (2015). *partial least squares konsep, dan aplikasi menggunakan program smartPLS 3.0*. semarang: universitas ponogoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembang SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. (2018). Pengaruh. Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRIL).
- Jackson, M. R. (2018). *Resource Management : Management Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu*. Jakarta : Selemba Empat.
- Mandik. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Bawah. *Jurnal EMBA*, 4367-4376.
- Ndruru, A. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat sidua'ori kabupaten nias selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan.
- Perrenoud. (1993). *Fertilisers for Yield and Quality*. Switzerland: International Potash.
- Rahadi, D. R. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: Lentera Ilmu Mandiri.
- Septiana, D. s. (2021). *pengaruh kompetensi kerja , motivasi kerja , dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Samarinda: jurnal ekonomi, keuangan, dan manajemen.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syamsuri. (2017). *Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan embedded variabel pada PT perkebunan nusantara III (PERSERO) rantau prapat kabupatenlabuhanbatu*. fakultas sains dan teknologi universitas labuhanbatu.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (4 ed.)*. jakarta: Rajawali Pers.