
URGENSI KOMPETENSI DAN MOTIVASI DALAM MENDORONG PRODUKTIVITAS KERJA: ANALISIS DI SEKTOR MANUFAKTUR SEPATU

Gevira Siti Fatimah, Iwan Ardiansyah

Email: evirasf2023@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Al-Ghifari, Bandung Indonesia

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan elemen krusial dalam menentukan daya saing perusahaan, terutama di sektor manufaktur sepatu yang menuntut efisiensi dan kualitas tinggi. Namun, rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan lemahnya kompetensi dan menurunnya motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk di Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) terhadap 87 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung sebesar 36,8% dan motivasi sebesar 30,4% terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 67,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi karyawan merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keterbatasan penelitian ini terletak pada lingkup kasus yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya memperluas objek kajian agar hasilnya lebih general.

Kata kunci: *Kompetensi; Motivasi; Produktivitas Kerja; Manufaktur*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan perubahan global yang cepat mempengaruhi berbagai sektor kehidupan, termasuk dunia industri. Terlebih lagi, dalam dunia manufaktur, khususnya manufaktur sepatu, tuntutan untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi dan efisiensi optimal semakin meningkat. Globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk beradaptasi dan memanfaatkan berbagai sumber daya dengan cara yang lebih efisien dan produktif. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan ini adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai elemen kunci dalam mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan. SDM yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Di sektor manufaktur sepatu, yang sangat kompetitif, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan kompetensi dan motivasi karyawan sebagai faktor yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan (Afandi, 2018; Hasibuan, 2019).

PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk., sebagai salah satu pemain utama di industri sepatu, telah beroperasi di Indonesia selama bertahun-tahun dan menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami hubungan antara kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan, terutama karena faktor-faktor ini dapat berkontribusi langsung pada kinerja perusahaan (Egziabher & Edwards, 2013; Busro, 2018).

Kompetensi dalam konteks ini merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi yang tinggi pada karyawan dapat dihasilkan melalui pelatihan, pengalaman, serta tingkat pendidikan yang

memadai (Bukti, Malusa, & Rahmat, 2017). Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau mencapai tujuan perusahaan (Mondy, 2008). Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, lebih efisien, dan lebih berdedikasi (Sedarmayanti, 2018).

Dalam penelitian ini, penulis akan fokus pada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dalam industri manufaktur sepatu, dengan harapan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja SDM mereka (Taufiqurokhman & D., 2009).

Kompetensi adalah kunci utama dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memerlukan tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tertentu. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan langsung mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016). Dalam sektor manufaktur sepatu, kompetensi teknis yang mencakup keterampilan dalam mengoperasikan mesin serta pengetahuan tentang proses produksi sangat penting. Tanpa kompetensi teknis yang memadai, produksi sepatu tidak akan berjalan dengan efisien dan bisa menurunkan kualitas produk yang dihasilkan (Jali, Maizatun, & Purba, n.d.).

Sebagai contoh, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam hal penggunaan teknologi canggih dan pemahaman yang baik tentang proses manufaktur dapat menghasilkan produk dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Hal ini sangat penting dalam menghadapi tuntutan pasar yang semakin ketat. Selain itu, kompetensi manajerial juga memegang peranan penting dalam mengatur alur produksi, mengelola tim kerja, serta memastikan bahwa setiap proses produksi berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Kusumiadi & Heryanda, 2022; Mulyadi, 2015).

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (N. Susanto, 2019). Dalam hal ini, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif (Wenni, 2017).

Pada PT. Primarindo, motivasi kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan semangat kerja karyawan. Penurunan motivasi bisa berakibat pada penurunan kualitas kerja dan produktivitas yang rendah, sedangkan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan lebih siap menghadapi tantangan dalam proses produksi (Afandi, 2018; Radito, 2016).

Meningkatkan produktivitas kerja di PT. Primarindo bukanlah tugas yang mudah, mengingat perusahaan ini beroperasi di industri manufaktur sepatu yang sangat kompetitif. Salah satu tantangan terbesar adalah penurunan jumlah tenaga kerja yang tercatat dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan jumlah tenaga kerja ini tentu mempengaruhi kapasitas produksi perusahaan (Rahmat, Ashshiddiqi, & Apriliani, 2024). Selain itu, dampak pandemi COVID-19 yang melanda seluruh dunia juga memberikan tantangan besar bagi perusahaan ini. Pandemi menyebabkan penurunan permintaan produk, pembatasan operasional, dan berkurangnya tenaga kerja yang dapat bekerja secara langsung, yang menyebabkan penurunan hasil produksi yang signifikan (Kusumiadi & Heryanda, 2022).

Namun, PT. Primarindo perlu memperhatikan bahwa untuk dapat bersaing dan berkembang dalam pasar yang semakin ketat, strategi untuk meningkatkan kompetensi dan

motivasi karyawan menjadi sangat penting. Sebagai contoh, perusahaan perlu melakukan pelatihan yang terfokus pada pengembangan keterampilan karyawan dan memberikan penghargaan yang layak untuk meningkatkan motivasi (Ahyar et al., 2020; Sugiyanto et al., 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur (path analysis), diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam mengelola kompetensi dan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, serta meningkatkan daya saing perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang ada, serta untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti. Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan manajemen waktu terhadap produktivitas kerja di PT. Primarindo Asia Infrastructure. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk angka atau statistik yang kemudian dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (beban kerja dan manajemen waktu) dan variabel terikat (produktivitas kerja) dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure yang berjumlah 660 orang. Mengingat jumlah populasi yang besar, penelitian ini tidak dapat dilakukan terhadap seluruh karyawan, sehingga digunakan sampel yang representatif. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 87 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik Proporsional Random Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang mempertimbangkan proporsi masing-masing jabatan dalam populasi. Dengan teknik ini, komposisi sampel akan mencerminkan distribusi jabatan dalam populasi karyawan perusahaan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah dipilih secara acak. Kuesioner dirancang dengan pertanyaan yang relevan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, manajemen waktu, dan produktivitas kerja. Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, yang memungkinkan responden untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu:

- 1) Beban Kerja (X1): Mengukur sejauh mana beban kerja yang diterima karyawan mempengaruhi kinerja mereka.
- 2) Manajemen Waktu (X2): Mengukur efektivitas karyawan dalam mengelola waktu kerja mereka.
- 3) Produktivitas Kerja (Y): Mengukur tingkat produktivitas yang tercapai oleh karyawan berdasarkan beban kerja dan kemampuan manajemen waktu mereka.

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian. Dengan analisis ini, peneliti dapat menentukan sejauh mana

variabel bebas (beban kerja dan manajemen waktu) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja), baik secara langsung maupun melalui pengaruh variabel lainnya.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Validitas diuji dengan menggunakan analisis korelasi Pearson antara skor item dan skor total, dengan hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,210, yang berarti semua item pada kuesioner valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel tersebut dengan baik. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini sesuai untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut, karena item-item yang diuji dapat memberikan hasil yang representatif terhadap masing-masing variabel yang diukur.

Selain uji validitas, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi dan keandalan instrumen dalam mengukur variabel yang sama secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, artinya instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam penelitian serupa di masa depan. Dengan demikian, baik uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Deskripsi variabel

Dari 87 responden, variabel Kompetensi (X1) memperoleh skor rata-rata tinggi dengan kontribusi terbesar pada item "Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik," menghasilkan nilai total skor 7760 yang masuk dalam kategori tinggi. Variabel Motivasi (X2) juga menunjukkan skor rata-rata tinggi, dengan kontribusi terbesar pada item "Saya selalu mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaan yang telah saya lakukan," dengan nilai total skor 4066, yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan variabel Produktivitas Kerja (Y) memperoleh kontribusi terbesar pada item "Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab," dengan nilai total skor 4291, yang masuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa responden merasa produktif dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

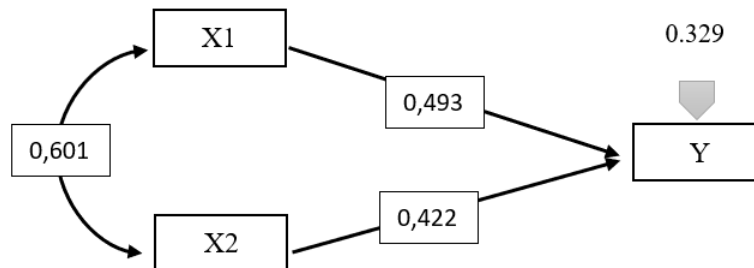
Korelasi dan Koefisien Jalur

Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini. Kompetensi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki korelasi yang sangat kuat sebesar 0.746. Motivasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0.718. Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki korelasi sebesar 0.601, yang juga menunjukkan hubungan positif yang cukup signifikan. Ketiga korelasi ini mengindikasikan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk menghitung koefisien jalur lain atau variabel yang tidak teridentifikasi, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{y\epsilon} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0.671} = 0.329 \end{aligned}$$

Jadi, besarnya koefisien jalur variabel lain adalah sebesar 0.329.



Gambar 1. Koefisien Jalur

Analisis jalur menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh langsung sebesar 24.3% terhadap Produktivitas Kerja (Y). Selain itu, ada pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X2) sebesar 12.5%, yang menghasilkan total pengaruh sebesar 36.8%.

Sementara itu, Motivasi (X2) memberikan pengaruh langsung sebesar 17.9% terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengaruh tidak langsungnya melalui Kompetensi (X1) sebesar 12.5%, menghasilkan total pengaruh sebesar 30.4%. Dengan demikian, kedua variabel—kompetensi dan motivasi—memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji t dan Uji F (Pengujian Parsial dan Simultan)

Tabel 1. Uji t dan Uji F

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	t Tabel	Kesimpulan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	F Tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0.493	6.287	1.988	Signifikan	1.254.827	2	627.414	85.534	2.37	Signifikan
Motivasi (X2)	0.422	5.383	1.988	Signifikan						

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t, kedua variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompetensi (X1) memiliki koefisien jalur sebesar 0.493 dengan nilai t hitung 6.287, yang lebih besar dari t tabel 1.988. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi (X2) memiliki koefisien jalur sebesar 0.422 dengan nilai t hitung 5.383, yang juga lebih besar dari t tabel 1.988. Ini menunjukkan bahwa motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai F hitung sebesar 85.534 lebih besar dari F tabel 2.37, yang berarti model ini signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671		.663	2.708

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel-variabel dalam model ini dapat menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0.671 berarti 67.1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Motivasi, sementara sisa 32.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh langsung sebesar 24.3% terhadap Produktivitas Kerja, dengan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 12.5%, yang menghasilkan total pengaruh sebesar 36.8%. Sementara itu, Motivasi memberikan pengaruh langsung sebesar 17.9% terhadap Produktivitas Kerja, dengan pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi sebesar 12.5%, yang menghasilkan total pengaruh sebesar 30.4%. Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut—Kompetensi dan Motivasi—memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0.671 mengindikasikan bahwa model ini dapat menjelaskan 67.1% variasi dalam produktivitas kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi dan Motivasi secara signifikan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompetensi memberikan pengaruh langsung sebesar 24.3% terhadap Produktivitas Kerja, dengan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi sebesar 12.5%, menghasilkan total pengaruh sebesar 36.8%. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumiadi dan Heryanda (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat memperbaiki kinerja individu, karena individu yang kompeten cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Kompetensi yang baik, yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam bekerja, memberikan dasar yang kuat untuk peningkatan hasil kerja. Penelitian Jali et al. (n.d.) juga menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang dapat tercermin dalam produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, Afandi (2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam mengelola karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dalam konteks ini, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk sangat memengaruhi hasil kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai target produktivitas yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi memberikan pengaruh langsung sebesar 17.9% terhadap Produktivitas Kerja, dengan pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi sebesar 12.5%, menghasilkan total pengaruh sebesar 30.4%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aditya et al. (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat dedikasi

yang lebih tinggi, bekerja lebih keras, dan berusaha mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian N. P. N. Sendi dan Heryanda (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Wenni (2017) menambahkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu maupun dukungan eksternal perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Selain itu, motivasi yang diperoleh dari pencapaian tujuan dan pengakuan dalam pekerjaan memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, seperti memberikan penghargaan atas kinerja baik, program pengembangan diri, atau pemberian insentif yang sesuai dengan pencapaian yang diraih.

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai F hitung (85.534) lebih besar dari F tabel (2.37). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja secara bersamaan. Rohmat et al. (2020) mendukung temuan ini dengan mengatakan bahwa faktor kompetensi dan motivasi yang bekerja secara bersamaan dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Sugiyanto et al. (2018) juga menyatakan bahwa pengaruh dua variabel ini secara bersama-sama lebih besar daripada pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Kombinasi antara kompetensi yang memadai dan motivasi yang tinggi menciptakan kondisi yang optimal untuk peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor ini secara bersamaan, dengan memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori yang ada dalam literatur bahwa Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan nilai R^2 sebesar 0.671, model ini dapat menjelaskan 67.1% variasi dalam produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan bekerja. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk perlu fokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, serta menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berperan penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Kompetensi terbukti memberikan dampak yang signifikan, baik secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung melalui Motivasi. Begitu pula dengan Motivasi, yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas melalui pengaruh langsung dan tidak langsung. Secara keseluruhan, kedua variabel ini terbukti saling mendukung dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek Kompetensi dan Motivasi untuk menciptakan kinerja yang optimal. Peningkatan kompetensi karyawan, melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, dapat membantu memperbaiki kualitas pekerjaan. Sementara itu, pemberian insentif dan penghargaan yang dapat

meningkatkan Motivasi juga menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Kedua faktor ini dapat saling mendukung untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan, sehingga hasil yang ditemukan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, yakni Kompetensi dan Motivasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Penelitian mendatang juga dapat memperluas sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di berbagai sektor. Pendekatan kualitatif juga bisa menjadi alternatif yang berguna untuk menggali persepsi mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam lingkungan kerja.

REFERENSI

- Aditya, Rifki Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 85–894.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahyar, H., et al. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14.
- Bukti, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Dedy Ansari Harahap, & Dita Amanah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta.
- Egziabher, T. B. G., & Edwards, S. (2013). Annual Report Laporan Tahunan 2019. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2).
- Fuad, M. A. (2005). *Motivasi Impinan* (Skripsi).
- G.R. Terry dalam R. Supomo & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hilman Firmansyah. (2018). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak.
- Jali, I., Maizatun, A., & Purba, K. (n.d.). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Garbus Pagar Merbau. 11(1).
- Kadarwati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, dan Pembelajaran, Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal Di PT. Indolife Pensiortama.
- Kusumiadi, N. P. E., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Petani Jeruk di Subak Gunggung Desa Sukawana Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1–7.
- Manullang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (10th Edition). Pearson Prentice-Hall.
- Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja, P., & Mulyadi, H. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media.
- N. Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- N. P. N. Sendi, & Heryanda, K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas

-
- Kerja Pengrajin Ukiran Kayu di Kecamatan Tegallalang. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 33–41.
- Novriyanti, D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.
- Radito, T. A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2), 12–25.
- Rahmat, T., Ashshiddiqi, M. T., & Apriliani, D. (2024). Urgency of Digital Literacy to Improving Work Readiness in the Industrial Revolution 4.0. *The Journal of Society and Media*, 8(1), 307–326.
- Rahmat, T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Global. *Sumber Daya Manusia*, 1, 247–279. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- R. Supomo. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya.
- Rohmat, S., Tinggi, S., & Indonesia, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201–210.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyanto, Santoso, & Djoko. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, I., Tri Yusnita, R., Sutrisna, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11).
- Taufiqurokhman, S. S., & M.Si., D. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Turyandi, I. (2019). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Uswatun Khasanah, R. (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Wenni. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Boilertech Indonesia (Batam).
- Wilson, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Zwell, Wibowo. (2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa. *Jurnal Ilmu Sosial*, Universitas Negeri Makassar.