

Studi Empiris: Produktivitas Kerja Karyawan

Abd. Mardan

Program Pascasarjana, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Email: wongjiedan@gmail.com

Rahmisyari Rahmisyari

Program Pascasarjana, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Arifin Arifin

Program Pascasarjana, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Email: arifin.unisan@gmail.com

Korespondensi penulis: wongjiedan@gmail.com

Abstract: *This research aims to find out whether competence has a direct and significant effect on employee work productivity and whether competence has a direct and significant effect on employee work productivity through work motivation at PT. Bukit Tinoring Raya in Manado, the type of research used is quantitative with a survey method approach. The main data collection technique is through a questionnaire. The sampling method used was purposive sampling with a sample size of 150 respondents. The data analysis technique used in this research is the SEM Partial Least Square (PLS) method. The results of research hypothesis testing show that (i) competence does not directly have a significant effect on employee work productivity through work motivation, (ii). Competence has a significant effect on employee work productivity through work motivation.*

Keywords: *Competence, Motivation and productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan apakah kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bukit Tinoring Raya di Manado, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan metode survey. Teknik pengumpulan data pokok melalui kuesioner. Metode penarikan sampel yang digunakan dengan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode SEM Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa (i) kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja, (ii). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi dan produktivitas

PENDAHULUAN

Hubungan dan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan bagian utama dalam menghasilkan produktivitas kerja perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia meliputi tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Organisasi yang efektif semakin menyadari bahwa faktor manusia merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja. Baik dalam organisasi besar maupun kecil, keputusan dan perilaku yang diambil karyawan akan mempengaruhi kegiatan dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Manajer di semua tingkatan menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh

Received: Juni 03, 2024; Accepted: Juli 01, 2024; Published: Agustus 31, 2024

* Abd. Mardan, wongjiedan@gmail.com

karena itu, organisasi harus memiliki sistem yang efektif dalam merekrut, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia (Aklilu, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bukit Tinoring Raya Di Manado merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *kontraktor* yang mempunyai sistem pengoperasian, pembuatan dan pelaksanaan yang terintegrasi dalam perusahaan ini adalah *kontraktor* (jasa pemborong). Dari hasil observasi lapangan secara sederhana yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Bukit Tinoring Raya di Manado menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan belum maksimal atau belum sesuai harapan sepenuhnya dari pihak manajemen perusahaan hal ini ditandai dengan data produktivitas karyawan sebagai berikut

Tabel-1: Data Penilaian Produktivitas PT Bukit Tinoring Raya

No	Aspek	Target	Realisasi	%
1.	Kedisiplinan karyawan	95	85	89%
2.	Kwalitas Kerja karyawan	85	70	82%
3.	Sikap etika kerja	100	100	100%
4.	Peningkatan keterampilan	100	100	100%
5.	Kemampuan Kerjasa sama	90	80	88%
5.	Adaptasi Kecanggihan teknologi	100	75	75%

Sumber PT. Bukit Tinoring, 2024

Dari data di atas menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Bukit Tinoring Raya belum tercapai secara maksimal, hal ini di buktikan bahwa beberapa aspek penilaian secara kumulatif dari perusahaan belum kesesuaian realisasi dengan rencana.

Dengan memahami masalah tersebut, penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampaknya dan solusi yang akan membantu PT. Bukit Tinoring Raya Di Manado dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga merupakan dasar utama penelitian yang dikembangkan oleh peneliti. Masalah tersebut di atas dapat diatasi melalui peningkatan kompetensi, dan motivasi kerja karyawan..

Penelitian ini bersifat mereflikasi dan mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya Penelitian sebelumnya yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan adalah M. Armada, K dan Krisna Heryanda (2020), Yusaini Utama (2020), Yeni Rostiani (2017), menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian Azizah Fitriani dan Bambang Ribut Sugiatmono (2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan variable motivasi seagai variable intervening mampu menguatkan hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas.

Namun pada penelitian Berlian & Rafi (2022) memiliki hasil penelitian yang berbeda yang menunjukkan bawasannya motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan, tetapi secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini menguji teori Motivasi antara lain teori pencapaian tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Edwin Locke, (1968), yang menyatakan bahwa betapa pentingnya tujuan yang ingin dicapai dari setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan. Selanjutnya adalah teori kebutuhan berprestasi yang dikemukakan oleh David McClelland (1961) dan teori motivasi berprestasi oleh Atkinson (1982) Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukit Tinoring Raya Di Manado

PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi. (Nuryanto 2017)

Landasan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya salah satunya adalah kompetensi. “Kompetensi karyawan meliputi: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) tersebut akan disesuaikan dengan bidang yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik” (Chrishartanto & Said, 2019). Memiliki kompetensi yang baik akan membawa kinerja yang baik kepada karyawan sehingga meningkatkan produktivitas. Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi (kemampuan), sikap, dan perilaku (Utama et al., 2017).

Menurut Firman Eksan (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama yang dapat disusun dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dapat dirumuskan adalah :

H₁ : Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y2) Pada PT. Bukit Tinoring Raya di Manado.

2. Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja melalui Motivasi

Karyawan yang produktif selalu memberikan sumbangan yang nyata bagi perusahaan, imajinatif dan inovatif dalam medekati persoalan dalam lingkungan kerja, serta mempunyai kepandaian dalam mencapai tujuan hidup maupun tujuan perusahaan. Pada saat yang

bersamaan pegawai yang produktif akan selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain. Pegawai yang seperti ini merupakan asset bagi perusahaan, yang akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedarmayanti (2001:65) mengatakan bahwa unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Berdasarkan kerangka teori di atas menunjukkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh positif antara tingkat motivasi dan kompetensi karyawan dengan tingkat produktivitas perusahaan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan kompetensi SDM maka kecenderungannya akan semakin tinggi pula pencapaian tingkat produktivitas kerja perusahaan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan. Robbins (2003:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terusmenerus (*presistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap orang untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka seorang pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumiadi (2022) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Denok Sunarsi (2018) disimpulkan bahwa Hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan terhadap produktivitas, yang berarti jika motivasi seseorang rendah maka produktivitasnya juga akan rendah. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Setiawan (2019) dengan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Maka dari itu, tidak menutup kemungkinan juga terkadang seseorang seperti tidak memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya yang ditimbulkan dari hilangnya semangat bekerja dan akibatnya adalah pekerjaannya menjadi tertunda dan menjadi terbengkalai sehingga tujuan dari organisasi tidak mendapat hasil yang optimal.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas didalam lingkungan kerjanya. Menurut Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas berlandaskan pengetahuan beserta keterampilan yang didukung sikap kerja terhadap pekerjaan yang ada. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tentu menjadi asset yang berharga bagi diri sendiri

maupun lingkungan sekitar karena bisa menjadi contoh bagi orang lain baik di dunia kerja maupun lingkungan sekitar. Begitupun sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia kurang kompeten atau rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat mengakibatkan rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi dalam dunia kerja dan dalam proses produksi. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donny (2020) dan As'ad (2020) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Akan tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Jumantoro, dkk (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dapat dirumuskan adalah :

H₂ : Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y2) melalui Motivasi (Y1) Pada PT. Bukit Tinoring Raya di Manado

METODE PENELITIAN

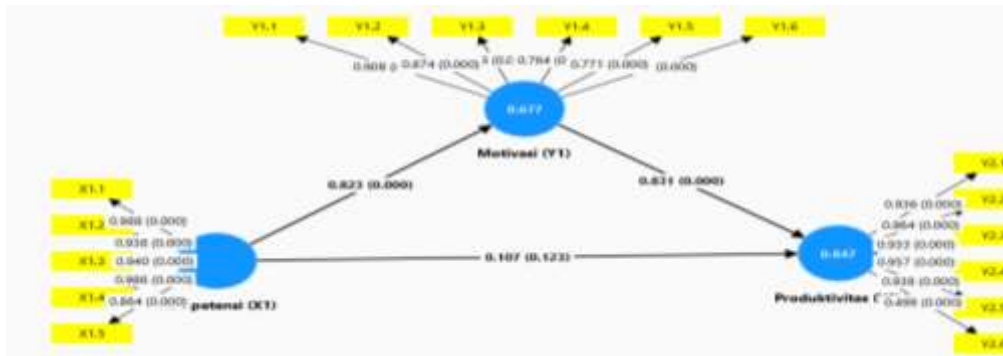
Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pendekatan survey, pengumpulan data pokok melalui kuesioner, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. jumlah Responden sebanyak 150 orang. Variabel penelitian terdiri dari kompetensi, motivasi dan produktivitas. Kompetensi (X1) adalah 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. Wibowo (2016). Kompetensi diukur dengan indikator: Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan.

Motivasi (Y1) sebagai variabel interveninyang diukur dengan: tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya, menetapkan tujuan yang menantang, sulit dan realistic, memiliki harapan sukses, melakukan usaha yang keras untuk mencapai kesuksesan, tidak memikirkan kegagalan dan berusaha memperoleh hasil yang terbaik.

Produktivitas Kerja (Y2). suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan. Produktivitas diukur dengan indikator: Kemampuan Kerja, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* dengan software *Partial Least Square*. Dari hasil evaluasi outer model (*measurement model*) dan model struktural (*inner model*), maka secara ringkas hasil penelitian dapat digambarkan ke dalam model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar: Hubungan Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari gambar di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model *simultan Structural Equation Model (SEM)* dengan *reduced form* sebagai berikut :

Persamaan-1: $Y_1 = 0,823X_1 + 0,677\epsilon^1$

Dengan $R^2 = 0,323$

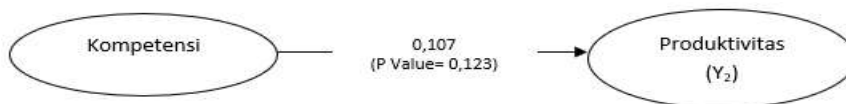
Persamaan-2: $Y_2 = 0,107X_1 + 0,831Y_1 + 0,847\epsilon^2$

Dengan $R^2 = 0,351$

Dari model di atas bahwa semua indikator-indikator pada variabel kompetensi, motivasi dan produktivitas menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70, hasil ini menyatakan bahwa indikator-indikator memenuhi atau valid untuk digunakan mengukur variabel-variabel tersebut

1. Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar: Hubungan langsung Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,107 (P_value =0,123) hasil ini menunjukkan terjadi hubungan positif namun tidak signifikan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya semakin tinggi Kompetensi maka Produktivitas Kerja Karyawan semakin baik atau jika Kompetensi meningkat 1% maka akan di ikuti dengan

peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,107 (10,7%) dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai P_value 0,123 hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$ terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

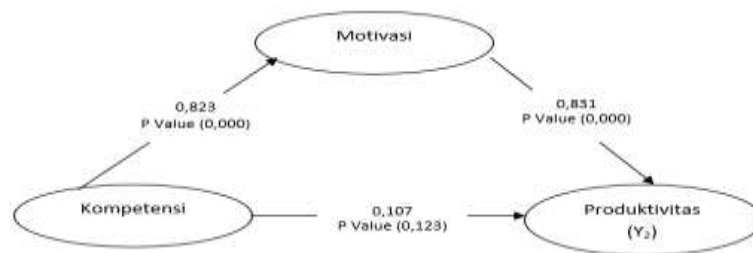
Produktivitas kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam sektor bisnis maupun sektor publik. Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung adalah kompetensi karyawan. Kompetensi meliputi aspek-aspek seperti motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas mereka sehari-hari. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dalam hal motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Ini menunjukkan potensi produktivitas kerja yang tinggi di antara karyawan. Namun beberapa karyawan mungkin masih membutuhkan pelatihan atau dukungan tambahan untuk mencapai tingkat kompetensi yang optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan secara positif berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Misalnya, penelitian oleh Chen dan Huang (2009) menemukan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang tinggi cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan dalam waktu yang lebih singkat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Armada, K. dan Krisna Heryanda (2020), Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok dan Akhmad Abdurrahman (2017), Septiana, Didik Subiyanto dan Epsilandri Septyarini (2021), Yeny Rostiani (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini menguatkan pandangan bahwa (i) investasi dalam pengembangan kompetensi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi, (ii). Dengan memahami dan mengelola kompetensi dengan baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi harus diintegrasikan ke dalam strategi manajemen SDM sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor kompetensi yang mempengaruhi produktivitas kerja, manajer dan praktisi SDM dapat merancang kebijakan dan program yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang penting bagi manajer sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas Kerja melalui motivasi secara grafik dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar: Hubungan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui motivasi kerja

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai estimasi pengaruh langsung Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,107 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,683 ($0,823 \times 0,831$) sehingga total pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui variabel motivasi kerja sebesar 0,790, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi terhadap produktivitas melalui motivasi kerja menunjukkan arah positif (+), temuan ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja karyawan naik maka akan diikuti dengan kenaikan pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas, sehingga mengakibatkan adanya peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan yang lebih baik. Variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai *P Value* 0,000 hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada taraf uji signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan di terima bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui motivasi kerja.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kompetensi karyawan dan motivasi memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas. Kompetensi mengacu pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dengan efektif (Boyatzis, 1982). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik (Spencer & Spencer, 1993). Menurut teori motivasi, motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu (Deci & Ryan, 1985). Motivasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan produktivitas, di mana karyawan yang kompeten lebih cenderung termotivasi dan pada gilirannya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

Peranan variabel motivasi sebagai variabel intervening, dimana motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Deci & Ryan,

1985). Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik (didorong oleh kepuasan internal) dan motivasi ekstrinsik (didorong oleh faktor eksternal seperti insentif). Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Temuan penelitian ini mendukung teori kompetensi dan motivasi, menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga melalui peningkatan motivasi. Karyawan yang kompeten lebih cenderung termotivasi untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka secara efektif, yang meningkatkan produktivitas. Penelitian ini membuktikan bahwa begitu pentingnya kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, organisasi dapat merancang program pelatihan yang efektif dan strategi manajemen kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini menekankan perlunya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan tetapi juga pada peningkatan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini juga mendukung teori motivasi berprestasi yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas tetapi juga melalui peningkatan motivasi. Kompetensi yang tinggi meningkatkan rasa percaya diri dan efikasi diri karyawan, yang mendorong mereka untuk lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Gagné dan Deci (2005) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Penelitian ini memperkuat bukti bahwa motivasi adalah jalur penting melalui mana kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sementara penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi, menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selanjutnya pengelolaan kinerja berbasis kompetensi yang efektif harus mencakup identifikasi kompetensi kunci yang dibutuhkan untuk setiap posisi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan peluang pengembangan yang sesuai.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja artinya hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di PT. Bukit Tinoring Raya di Manado masih perlu ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan dan serta pendidikan berkelanjutan. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini diterima.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui variabel motivasi kerja, artinya bahwa motivasi kerja karyawan akan naik jika di ikuti dengan kenaikan pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung keberadaan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi yang positif atau mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan di terima.

REFERENCES

- Agustian et al. (2018). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember*. ISSN Cetak: 0853-2516, ISSN Online: 2620-7451.
- Aprilia, M., Windy, & Gunasti, H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akutansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Jurnal, STIE Perbanas*.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 133–147.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Fadillah, B. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik, Semarang*.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- M. Armada, K., & Heryanda, K. (2020). Kompetensi, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 12–20. P-ISSN: 2685-5526.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Prentice Hall.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.