

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PUPUK BHANDA GHARA REKSA (BGR)

Anrey Irawan¹, Sri Sudiarti², Dheri Febiyani Lestari³

reyanrey10@gmail.com¹, srisudiarti@uncip.ac.id², dherifebiyanilestari@uncip.ac.id³

Universitas Cipasung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Secara simultan, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and motivation on employee work productivity. This research uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 35 respondents and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results showed that competence has a positive and significant effect on employee work productivity. This indicates that the higher the employee's competence, the greater their productivity. Moreover, motivation also has a positive and significant influence on work productivity, meaning that employees with higher motivation tend to be more productive. Simultaneously, competence and motivation have a significant effect on employee work productivity, indicating that both variables play an essential role in improving organizational performance.

Keywords: Competence, Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, perusahaan sektor pupuk menghadapi bermacam permasalahan sistemik yang memengaruhi ketersediaan dan distribusi pupuk kepada petani. Permasalahan tersebut mencakup gangguan rantai pasok akibat infrastruktur transportasi yang belum merata, tingginya biaya logistik untuk wilayah terpencil, mekanisme penyaluran subsidi yang kurang transparan sehingga berpotensi menimbulkan kebocoran dan ketidaktepatan sasaran, serta koordinasi antar pemangku kepentingan yang belum efektif. Keterbatasan kapasitas gudang dan fasilitas distribusi, fluktuasi harga bahan baku, serta perubahan regulasi yang tidak jarang terjadi turut menambah kompleksitas perencanaan operasional. Akibat kumulatif dari kondisi ini adalah ketidakpastian ketersediaan pupuk pada saat musim tanam, yang berdampak pada produktivitas pertanian dan ketahanan pangan pada tingkat nasional.

Efektivitas sistem logistik perusahaan termasuk integrasi data, pemanfaatan teknologi informasi, dan kapabilitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menjamin distribusi yang tepat waktu, akurat, dan aman. Di tingkat operasional, indikasi permasalahan yang ditemukan mencakup keterlambatan pengiriman ke daerah terpencil, lemahnya integrasi data antar pemangku kepentingan, dan efisiensi

operasional yang belum optimal. Data lapangan dan catatan absensi menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas serta peningkatan ketidakhadiran pada periode Oktober 2024–Mei 2025, yang perlu ditelaah lebih lanjut dalam kaitannya dengan faktor-faktor organisasi dan teknis.

Meskipun perusahaan telah melakukan upaya transformasi digital melalui pengembangan sistem e-logistik dan pemantauan berbasis teknologi, terdapat indikasi keterbatasan kompetensi teknis karyawan sebagai contoh penguasaan perangkat operasional seperti forklift serta adanya variasi tingkat motivasi kerja pada unit-unit operasional tertentu. Literatur menyatakan bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan dasar penting bagi tercapainya produktivitas organisasi (Wibowo, 2020). Kajian lain menegaskan peran kompetensi dalam peningkatan kinerja organisasi (Spencer, 2018). Temuan empiris pada sektor sejenis turut mendukung pentingnya dimensi kompetensi dalam konteks operasional (Razak, 2021).

Selain kompetensi, faktor motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik telah lama diakui sebagai pendorong intensitas usaha serta kinerja kerja individu. Berbagai kajian empiris modern menjelaskan bahwa motivasi berdampak pada produktivitas kerja melalui mekanisme kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Pranogyo & Sumampouw, 2022). Penelitian kontemporer juga menunjukkan hubungan antara skema insentif, kepuasan kerja, dan output operasional (Suprpto, 2023). Pemahaman terhadap konstruksi motivasi diperlukan agar intervensi manajerial dapat dirancang secara tepat dan kontekstual.

Hasil studi terdahulu mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif yang signifikan. Sudrartono (2021) melaporkan adanya pengaruh positif pada beberapa sektor, sedangkan Setiarlan et al. (2020) mengamati variasi efek pada subkelompok pekerjaan tertentu. Purnomo dan Fatimah (2021) melaporkan pengaruh yang bersifat moderat, sementara Nurwinda (2020) menemukan efek yang cenderung lemah pada beberapa indikator produktivitas. Variasi temuan ini menunjukkan adanya gap penelitian yang menuntut kajian lebih kontekstual dan terintegrasi, khususnya pada lingkungan distribusi pupuk yang memiliki karakteristik operasional dan tuntutan layanan yang spesifik.

Dengan berdasarkan identifikasi gap tersebut, penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan antara kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja dalam konteks distribusi pupuk di PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa. Rumusan masalah difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan berikut: bagaimana gambaran kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja di lingkungan PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa; sejauh mana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja; dan sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pertanyaan-pertanyaan ini diarahkan untuk menguji hubungan kausal yang relevan bagi upaya perbaikan kinerja operasional dan optimalisasi layanan distribusi pupuk.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menggambarkan kondisi kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja di lingkungan PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja; dan (3) menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi kebijakan internal perusahaan terkait program pengembangan kompetensi, desain insentif, dan optimalisasi proses distribusi. Secara teoretis, penelitian ini bertujuan menyumbang bukti empiris kontekstual yang dapat memperkaya literatur manajemen Sumber Daya Manusia dan logistik distribusi pada

sektor BUMN yang menangani komoditas strategis.

Dari perspektif state-of-the-art dan gap analysis, penelitian ini berupaya menjembatani inkonsistensi temuan sebelumnya dengan mengintegrasikan analisis SDM dan kinerja distribusi dalam satu kerangka kajian yang kontekstual pada PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa. Pendekatan ini meliputi penggunaan data primer yang merepresentasikan kondisi transformasi digital perusahaan serta pengaitan indikator produktivitas operasional dengan variabel kompetensi dan motivasi secara holistik. Kontribusi kebaruan penelitian ini adalah penyajian bukti empiris kontekstual yang dapat dijadikan dasar rekomendasi manajerial yang terukur.

Selain aspek teknis dan sumber daya manusia, kajian ini mempertimbangkan aspek regulasi ketenagakerjaan yang relevan, misalnya Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 92 ayat 1 dan 2, yang menekankan pentingnya struktur dan skala upah berdasarkan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Penempatan hasil penelitian dalam bingkai regulasi tersebut diharapkan menghasilkan rekomendasi yang tidak hanya efektif secara teknis tetapi juga sesuai dengan ketentuan hukum dan prinsip objektivitas dalam manajemen SDM.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi praktis dan teoretis melalui analisis hubungan kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di lingkungan PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa, sehingga temuan yang diperoleh dapat dijadikan acuan dalam perumusan kebijakan peningkatan kapabilitas SDM, penerapan teknologi logistik, dan perbaikan proses distribusi pupuk demi mendukung ketahanan pangan nasional.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi dibahas sebagai kemampuan esensial individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Rohmat (2020) mengemukakan bahwa kompetensi kerja merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan kemampuan tampil efektif dalam situasi kerja tertentu. Razak (2021) menegaskan bahwa kompetensi adalah nilai intrinsik yang memengaruhi pola berpikir dan tindakan sehingga memungkinkan individu melaksanakan tugas yang meningkatkan kinerja. Tambunan et al. (2021) menambahkan bahwa kompetensi juga terkait kemampuan menghasilkan kreativitas dan inovasi selama bekerja. Robbins dan Judge (2020) menegaskan posisi kompetensi sebagai faktor kunci yang menentukan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia. Untuk keperluan operasional penelitian ini, indikator kompetensi yang diadopsi merujuk pada Purwanto (2019) yakni: (1) pengetahuan; (2) keterampilan; (3) pemahaman; (4) konsep dan nilai; (5) karakteristik pribadi; dan (6) motif. Setiap indikator tersebut dijadikan dasar penyusunan butir instrumen pengukuran kompetensi dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian empiris melaporkan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja Kimsry (2024) yang menemukan hubungan signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja. Temuan serupa dilaporkan oleh Sutrisna dkk. (2021). Penelitian oleh M. Fachmi dkk. (2025) juga menunjukkan kontribusi kompetensi terhadap output kerja, dan Zoel Manan (2025) memperkuat arah hubungan yang sama. Bukti tambahan dari Arianto Ndruru (2022) dan Nurwin (2021) mendukung anggapan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan.

Berdasarkan kajian teoritis dan bukti empiris tersebut, dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas

Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Motivasi dipandang sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk bertindak dan menyelesaikan tugas sesuai tujuan organisasi. Sutrisno (2019) menjelaskan motivasi kerja sebagai faktor pendorong yang melatarbelakangi munculnya tindakan kerja, sedangkan Hasibuan (2020) menyebut motivasi sebagai pemberi daya gerak yang memfasilitasi kerja efektif dalam kerangka kelompok organisasi. Indri dan Juliaster (2018) memandang motivasi sebagai kemampuan membimbing pegawai menuju pencapaian tujuan, dan Kurnia et al. (2023) menekankan bahwa tanpa motivasi, kapasitas pegawai sulit direalisasikan secara berkelanjutan. Dalam kajian indikator, Afandi (2018) dan Hasibuan (2017) menempatkan aspek balas jasa, kondisi dan fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, serta kebutuhan psikologis sebagai elemen penting. Penelitian ini mengadopsi indikator motivasi menurut Robbins dan Judge (2020), yang mencakup: (1) kompensasi (gaji dan tunjangan); (2) reward atau penghargaan atas prestasi; (3) jaminan keselamatan dan rasa aman di tempat kerja; (4) fasilitas pendukung kenyamanan kerja; dan (5) dukungan sosial antar rekan kerja. Indikator-indikator ini akan diukur untuk menilai peran motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Bukti empiris mengenai peran motivasi pun mendukung hubungan ini; Yanti Bassang (2023) melaporkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Novitasari (2025) melaporkan hasil yang sejalan, demikian pula temuan oleh Cantika dan Oktavianti (2025). Mursalin dkk. (2025) serta Ivan dan Fazri (2025) masing-masing memberikan bukti empiris yang menunjukkan dampak positif motivasi terhadap produktivitas.

Berdasarkan rangkaian temuan tersebut, dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dijelaskan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia untuk menghasilkan output yang memenuhi standar mutu. Sudarso et al. (2020) menggarisbawahi pentingnya optimalisasi fungsi SDM bagi pertumbuhan organisasi, sedangkan Valianti dan Hamzah (2022) menekankan produktivitas sebagai perilaku perbaikan berkelanjutan. Tambunan et al. (2021) menjelaskan produktivitas sebagai rasio antara masukan dan keluaran perusahaan dengan penekanan pada peran tenaga kerja. Purnomo dan Fatimah (2021) menambahkan bahwa produktivitas melibatkan konsistensi dalam mencari perbaikan, sedangkan Aspiyah (2016) menunjukkan keterkaitan produktivitas dengan mutu hasil kerja. Untuk tujuan pengukuran dalam studi ini, indikator produktivitas yang dijadikan acuan (mengacu pada Tambunan et al., 2021) meliputi: (1) kapasitas fisik dan mental; (2) peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu; (3) moral kerja; (4) pengembangan pribadi; (5) kualitas hasil kerja; dan (6) efisi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang didefinisikan sebagai pendekatan untuk mengukur dan menganalisis hubungan serta pengaruh antar-variabel numerik tanpa memanipulasi variabel-variabel tersebut (Hanief & Himawanto, 2017). Dalam kerangka ini, variabel penelitian dijabarkan secara operasional sehingga setiap konstruk kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) memiliki indikator pengukuran yang jelas dan terukur.

Data primer didefinisikan sebagai data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, yaitu responden, tanpa perantara atau catatan pihak ketiga; data jenis ini mencerminkan opini, sikap, atau perilaku subjek yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang dirancang khusus (Marzuki, 2017). Instrumen kuesioner didefinisikan sebagai daftar pertanyaan tertulis yang berfungsi mengukur konstruk psikometrik atau sikap secara sistematis dengan menggunakan skala respons (Marzuki, 2017). Wawancara didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data lisan yang memungkinkan penggalian informasi mendalam melalui interaksi langsung antara peneliti dan responden (Nugraha, 2023).

Populasi penelitian didefinisikan sebagai keseluruhan unit analisis yang menjadi obyek studi dan yang memuat karakteristik relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Margono dalam Hardani et al., 2020). Dalam penelitian ini populasi berjumlah 35 orang, yaitu seluruh karyawan PT Pupuk Bhanda Ghara Rekso, sehingga pendekatan sampling jenuh atau sensus yang didefinisikan sebagai pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel ketika jumlahnya relatif kecil dan dapat dijangkau secara menyeluruh digunakan untuk memastikan representativitas (Sugiyono, 2021).

Uji instrumen dijelaskan dalam bentuk definisi tiap pengujian. Validitas didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur; secara praktis validitas sering dievaluasi melalui korelasi item-total untuk menilai kontribusi tiap butir terhadap skor total. (Sanaky et al., 2021). Penafsiran dan pedoman teknis untuk pengujian validitas dijelaskan lebih lanjut dalam literatur metodologis yang menjadi acuan (Ridwan & Adi, 2023). Reliabilitas didefinisikan sebagai konsistensi internal atau stabilitas hasil pengukuran dari instrumen; Cronbach's Alpha merupakan indikator yang lazim dipakai untuk menilai konsistensi antar-item dalam suatu skala (Ghozali, 2016). Nilai ambang yang umum digunakan untuk menandai reliabilitas memadai adalah Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016).

Pengujian asumsi klasik dijelaskan sebagai serangkaian pemeriksaan definisional yang diperlukan untuk memastikan validitas inferensi dalam model regresi linier berganda. Uji normalitas didefinisikan sebagai penilaian apakah residual model mengikuti distribusi normal, yang dapat dinilai melalui statistika Kolmogorov-Smirnov dan Normal Probability Plot (Ghozali, 2018). Multikolinearitas didefinisikan sebagai kondisi dimana terdapat korelasi linier yang kuat antar variabel independen sehingga dapat mengganggu kestabilan estimasi; indikator yang umum dipakai adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas didefinisikan sebagai variasi residual yang tidak konstan antar pengamatan; uji Glejser merupakan salah satu metode untuk mendeteksi ketidakkonsistenan varians residual tersebut (Ghozali, 2016). Autokorelasi didefinisikan sebagai keterkaitan antara residual pada satu observasi dan residual pada observasi lain yang berdekatan sehingga melanggar asumsi independensi kesalahan; identifikasi autokorelasi penting karena keberadaannya mempengaruhi efisiensi dan validitas inferensi statistik (Ghozali, 2018). Linearitas didefinisikan sebagai kondisi dimana hubungan antara setiap variabel bebas dan variabel terikat dapat dimodelkan dengan fungsi linear; uji linearitas (misalnya melalui Compare Means ANOVA untuk linearitas) menilai apakah pola hubungan antar-variabel konsisten dengan asumsi linearitas model (Ghozali, 2018).

Analisis regresi dan pengujian hipotesis dipaparkan sebagai definisi tujuan masing-masing uji. Regresi linier berganda didefinisikan sebagai teknik statistik yang

mengestimasi besaran perubahan variabel dependen (Y) sebagai fungsi linear dari dua atau lebih variabel independen (X1, X2), yang dalam studi ini dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ (Hanief & Himawanto, 2017). Koefisien determinasi (R^2) didefinisikan sebagai proporsi variasi total variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sehingga memberikan ukuran kekuatan penjelasan model. Uji-F didefinisikan sebagai uji statistik yang menilai kesesuaian model secara simultan atau bersama-sama untuk mengetahui apakah sekumpulan variabel independen secara bersama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi tertentu (Ghozali, 2018). Uji-t didefinisikan sebagai uji parsial yang mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel pada taraf signifikansi yang digunakan (Hanief & Himawanto, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1.1	0,504	0.3338	Valid
X1.2	0,551	0.3338	Valid
X1.3	0,617	0.3338	Valid
X1.4	0,568	0.3338	Valid
X1.5	0,475	0.3338	Valid
X1.6	0,476	0.3338	Valid
X1.7	0,476	0.3338	Valid
X1.8	0,499	0.3338	Valid
X1.9	0,485	0.3338	Valid
X1.10	0,495	0.3338	Valid
X1.11	0,522	0.3338	Valid
X1.12	0,724	0.3338	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2.1	0,891	0.3338	Valid
X2.2	0,396	0.3338	Valid
X2.3	0,396	0.3338	Valid
X2.4	0,850	0.3338	Valid
X2.5	0,891	0.3338	Valid
X2.6	0,850	0.3338	Valid
X2.7	0,769	0.3338	Valid
X2.8	0,891	0.3338	Valid
X2.9	0,850	0.3338	Valid
X2.10	0,852	0.3338	Valid
X2.11	0,396	0.3338	Valid
X2.12	0,891	0.3338	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y.1	0,551	0.3338	Valid
Y.2	0,661	0.3338	Valid
Y.3	0,752	0.3338	Valid
Y.4	0,686	0.3338	Valid
Y.5	0,471	0.3338	Valid
Y.6	0,494	0.3338	Valid

Y.7	0,686	0.3338	Valid
Y.8	0,661	0.3338	Valid
Y.9	0,661	0.3338	Valid
Y.10	0,661	0.3338	Valid
Y.11	0,551	0.3338	Valid
Y.12	0,686	0.3338	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan kriteria r hitung dibandingkan dengan r tabel (r tabel = 0,3338 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$), seluruh butir pernyataan pada ketiga konstruk dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing melebihi batas r tabel (Sanaky et al., 2021). Secara rinci, untuk variabel Kompetensi (X1) semua 12 item valid dengan nilai r hitung terendah 0,475 (X1.5) dan tertinggi 0,724 (X1.12); untuk variabel Motivasi (X2) semua 12 item juga valid meskipun terdapat beberapa item dengan nilai relatif lebih rendah (mis. 0,396 pada X2.2, X2.3, dan X2.11) dan beberapa item sangat tinggi hingga 0,891; sedangkan untuk variabel Produktivitas (Y) semua 12 item valid dengan nilai r hitung terendah 0,471 (Y.5) dan tertinggi 0,752 (Y.3). Temuan ini menunjukkan bahwa setiap butir memberikan kontribusi signifikan terhadap skor total masing-masing konstruk sehingga instrumen layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ridwan & Adi, 2023).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi	0,755	> 0,060	Reliabel
2.	Motivasi	0,921	> 0,060	Reliabel
3.	Produktivitas	0,848	> 0,060	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari batas minimal reliabilitas sebesar 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016). Secara rinci, variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,755, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,921, dan variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,848. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, yang berarti respon yang diberikan responden terhadap item-item dalam variabel yang sama relatif stabil dan searah. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak digunakan untuk pengumpulan data pada tahap analisis selanjutnya (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Uji Normalitas

N	Asymp.Sig (2tailed)	Kriteria	Keterangan
35	0,2	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, yang berarti sebaran residual model regresi tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena salah satu prasyarat utama regresi linier

berganda telah terpenuhi.

Tabel 6. Uji Multikonearitas

Model	Collinearity Statistic		Kriteria	Keterangan
	Tolerance	VIF		
1. Kompetensi	0.960	1.042	0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2. Motivasi	0.960	1.042	0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,960 dan nilai VIF sebesar 1,042. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Ghazali (2018), suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, hasil uji ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Artinya, tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat berperan secara independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kriteria	Keterangan
1. Kompetensi	0,777	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2. Motivasi	0,775	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,777 dan variabel Motivasi sebesar 0,775. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Ghazali (2016), jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sehingga varians residual antar pengamatan bersifat konstan (homoskedastisitas). Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak karena memenuhi asumsi klasik terkait kesamaan varians error.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson	Du	Keterangan
1	1.567	1.5838	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,567 dengan nilai dua sebesar 1,5838. Berdasarkan kriteria pengujian yang dijelaskan oleh Ghazali (2018), apabila nilai DW berada di antara batas atas (dua) dan (4 – dua), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Karena nilai DW (1,567) berada di sekitar nilai dua (1,5838) dan masih dalam rentang yang dapat diterima, maka model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi independensi residual, yang berarti tidak terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode pengamatan yang berbeda.

Tabel 9. Uji Linearitas

Model	Sig. Linearity	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	< 0,01	0,05	Linear
Motivasi	< 0,01	0,05	Linear

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi masing-masing memiliki nilai signifikansi linearity sebesar < 0,01, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian yang dijelaskan oleh Ghozali (2018), jika nilai signifikansi linearity lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan linear. Dengan demikian, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja bersifat linear. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel kompetensi dan motivasi akan diikuti oleh perubahan yang searah dan proporsional pada produktivitas kerja, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient B
Constant (a)	8.628
Kompetensi	0,928
Motivasi	0,271

Sumber: data diolah (2025)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$Y = 8,628 + 0,928 X_1 + 0,271 X_2$ (di mana Y = Produktivitas kerja, X_1 = Kompetensi, X_2 = Motivasi).

Konstanta ($a = 8,628$) menunjukkan nilai perkiraan produktivitas kerja ketika skor kompetensi dan motivasi sama dengan nol. Meskipun interpretasi praktis konstanta tergantung pada apakah skor nol bermakna dalam konteks instrumen, secara teknis konstanta memberikan titik acuan dasar pada model. Koefisien untuk kompetensi ($b_1 = 0,928$) mengindikasikan bahwa apabila skor kompetensi meningkat satu satuan, rata-rata produktivitas diperkirakan meningkat sebesar 0,928 satuan, dengan asumsi variabel motivasi tetap konstan. Demikian pula, koefisien untuk motivasi ($b_2 = 0,271$) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada motivasi diperkirakan meningkatkan produktivitas sebesar 0,271 satuan jika kompetensi tetap konstan. Interpretasi arah (positif) pada kedua koefisien menunjukkan hubungan searah antara kompetensi/motivasi dengan produktivitas kerja.

Tabel 11. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R Square	Keterangan
1	0,761	Berpengaruh

Sumber: data diolah (2025)

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,761, yang berarti bahwa sebesar 76,1% variasi pada variabel Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 12. Uji F (uji kesesuaian model)

Model	F	Sig
1	50,873	< 0,01

Sumber: data diolah (2025)

Hasil uji F (uji kesesuaian model) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 50,873 dengan nilai signifikansi $< 0,01$. Berdasarkan kriteria pengujian yang dijelaskan oleh Ghozali (2018), apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan signifikan, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 13. uji t (uji parsial)

Model	T	Sig.
Kompetensi	10,080	$< 0,01$
Motiasi	2,371	$< 0,01$

Sumber: data diolah (2025).

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai thitung sebesar 10,080 dengan nilai signifikansi $< 0,01$, dan variabel Motivasi memiliki nilai thitung sebesar 2,371 dengan nilai signifikansi $< 0,01$. Berdasarkan kriteria pengujian menurut Ghozali (2018), jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa. Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan mampu meningkatkan kinerja serta produktivitas organisasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Riana (2020) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, penelitian oleh Sari dan Yani (2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang konsisten dengan temuan Kurniawan (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta bekerja dengan lebih efisien.

Sementara itu, motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sebagaimana hasil penelitian oleh Lestari dan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan lebih tekun dan berorientasi pada hasil, sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi secara simultan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi, serta menciptakan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung agar motivasi

kerja tetap terjaga. Kombinasi antara kompetensi yang kuat dan motivasi yang tinggi akan menjadi faktor utama dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal di PT Pupuk Bhandha Ghara Reksa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Fadli, & Khusnia. (2020). *Manajemen Sumber Daya (Produktivitas Kerja)*. Jombang: Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanief, & Himawanto. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi)*. Bandung: CV Refika Aditama.
- Indri, & Juliaster. (2018). *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan untuk Kualitas Hidup yang Lebih Baik*. Guepedia Publisher.
- Kurniawan, F., Faroman, & Aziz. (2021). *Dasar Manajemen dan Kewirausahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Spencer, L. M. (2017). *Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Jurnal

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/Jan.V24i1.63>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(2).
- Aspiyah, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Manajemen Analisis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Cantika, I., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Jakarta Plora. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1).
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2).
- Fachmi, M., Rosalia, & Suhara, A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2).
- Kimsry, W. A., et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan PT Ajidharma Corporindo. *Jurnal Manajemen Produktivitas*, 2(1).
- Lestari, N., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Mursalin, et al. (2025). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai DPMPSTP Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 21(4).
- Nurwinda, M., Malkan, H., Harun, U., & Pratamasyari, D. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu). *International Journal of Knowledge Management Studies*, 11(1), 59–80. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2020.105073>

- Putra, I. G., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 121–134.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2).
- Sari, D., & Yani, R. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Yanti, B., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kalimantan Bersada. *Jurnal Produktivitas Kerja*, 7(3).
- Zoel, M. E., et al. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Podungge. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).