

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
PABOXIN SIDOARJO**

**Oleh :
BAGUS SETYAWAN
NIM : 16210690**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner. Jumlah sample sebanyak 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Uji t dan Uji F untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan software SPSS 22.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi $Y = 1,754 + 0,341 X_1 + 0,307 X_2 + 0,138 X_3$. Hasil Uji F menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Paboxin. Hasil Uji t Kompetensi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan PT. Paboxin secara parsial. Namun hasil Uji t pada variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan

perusahaan mengharapkan produktivitas yang tinggi dari karyawan dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusianya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pimpinan perusahaan perlu mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dan Budaya organisasi karyawannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Beberapa indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kompetensi, kepuasan kerja, dan Budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar dalam mengembangkan kompetensi karyawannya, karena permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (the right man on the right place), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki

kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2016:271). Sedangkan Edy Sutrisno (2017 : 74) memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan – harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Menurut Robbins (2014:289) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan punya Budaya organisasi yang positif, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya PT. Paboxin Sidoarjo dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggung jawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. PT. Paboxin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang packaging atau pengemasan. Pengemasan yang dijalankan oleh PT. Paboxin berupa box. Di era

globalisasi ini hampir semua produk membutuhkan sebuah packaging atau kemasan. Agar produk yang dijual memiliki nilai kepraktisan dan mudah dikenali oleh konsumen. Saat ini PT. Paboxin telah memproduksi box hingga ke luar pulau diantaranya hingga ke Kalimantan.

Oleh karena itu, PT. PABOXIN memanfaatkan peluang bisnis tersebut untuk mengembangkan perusahaannya di bidang pengemasan produk demi membuat kualitas produk yang sesuai dengan standart ISO. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. PABOXIN mengupayakan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional, dan terampil guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN ?
4. Apakah kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PABOXIN ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi

dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan Budaya organisasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan produktivitasnya.

Dengan begitu maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

B. Jenis – Jenis Kompetensi

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien.

2. Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moeheriono, 2010:42).

C. Tujuan Dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi juga memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Hutapea Dan Nuriana (2011:16-19) kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan
3. Rekrutmen dan seleksi
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
6. Pembelajaran organisasi
7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai
8. Sistem imbal jasa

D. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (Threshold Competency) dan kompetensi pembeda (Differentiating Competency). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Indikator pada dimensi pengetahuan, meliputi:
 - a. Pengetahuan Faktual.
 - b. Pengetahuan Konseptual.
 - c. Pengetahuan Prosedural.
2. Indikator pada dimensi keterampilan, meliputi:
 - a. Keterampilan Teknis.

b. Keterampilan Sosial.

3. Indikator pada dimensi citra diri, meliputi:

a. Kepercayaan Diri

b. Nilai-nilai Pribadi

2.1.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017 : 74) memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan – harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja.

B. Teori – teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron (Priansa, 2016:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*) Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators. Hygiene factors adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja,

pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi.

2. Teori Nilai (*Value Theory*) Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

C. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing – masing karyawan. Menurut Widodo (2015:176), berpendapat ada faktor penentu kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*work it self*)
2. Hubungan dengan Atasan (*supervision*)
3. Teman Sekerja (*workers*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Gaji dan Upah (*Pay*)

D. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

1. Kepuasan Finansial, meliputi :
 - a) Gaji / Upah
 - b) Promosi
 - c) Fasilitas
2. Kepuasan Fisik, meliputi :

- a) Pekerjaan yang digeluti
 - b) Perlengkapan kerja
3. Kepuasan Sosial, meliputi :
- a) Hubungan antar karyawan
 - b) Keamanan

E. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

1. Jacobs dan Solomon (Priansa, 2016:294) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan. Dimana kinerja yang bagus dihargai di bandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.
2. *Organizational Citizenship Behavior*
Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Schnake dalam Spector (Priansa, 2016:295) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.
3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya ada menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. Burnout lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori burnout mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan burnout mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan Budaya organisasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi. Sekor-sekor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku

tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

2.1.3 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2014:19) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah”.

B. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut Deal & Kennedy (dalam Tika, 2014:16) menyebutkan ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi di antaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan Usaha
2. Nilai – nilai
3. Pahlawan

4. Ritual
5. Jaringan budaya

C. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013:516), dalam bukunya *Organizational Behavior*, Robbins membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Luthans (2011:72) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan carabertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, merekamungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
5. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

E. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012:52), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai. Indikatornya adalah sebagai berikut :
 - a) Keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya.
 - b) Kemauan untuk mencoba hal-hal baru.
2. Berorientasi kepada manusia (People orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi. Indikatornya adalah sebagai berikut :
 - a) Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.
 - b) Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai.

3. Berorientasi tim (Team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu. Indikatornya adalah sebagai berikut :
- a) Komunikasi antar anggota tim.
 - b) Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan.
4. Sikap agresif (Aggressiveness), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Indikatornya adalah sebagai berikut :
- a) Sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
 - b) Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

B. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Ravianto (2013:20) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1. Budaya organisasi
- 2. Disiplin

3. Keterampilan
4. Pendidikan
5. Pengawasan
6. Lingkungan
7. Perencanaan Sumber Daya Manusia

C. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2013: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2013: 8-5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan I adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

D. Manfaat Mengukur Produktivitas

Pada tingkat perusahaan / organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produk, antara lain dengan:

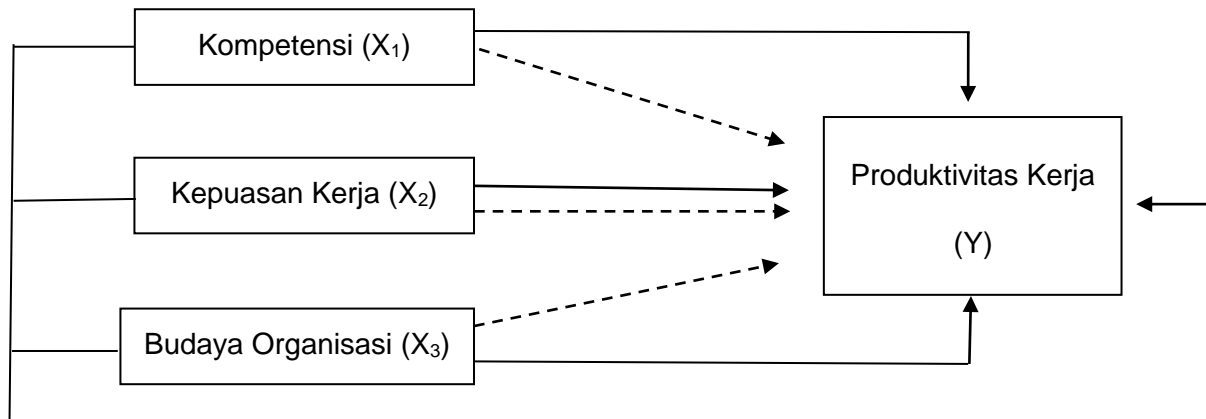
1. Dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
2. Diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/ dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

E. Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2014):

- a) Kemampuan
- b) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah, 2019

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
3. Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
4. Ada pengaruh secara simultan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan Budaya organisasi terhadap produktivitas PT. Paboxin Sidoarjo.

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Paboxin Sidoarjo terdapat 48 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Jika populasinya besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016: 81). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling. Sehingga sampel dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 48 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada responden penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* yang digunakan ada 5 point, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

3.4 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan/ Pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, $df = n - 2$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,284.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Kompetensi

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})</i>	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,514	0,284	VALID
X1.2	0,716	0,284	VALID
X1.3	0,617	0,284	VALID
X1.4	0,665	0,284	VALID
X1.5	0,626	0,284	VALID
X1.6	0,615	0,284	VALID
X1.7	0,475	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})</i>	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,577	0,284	VALID
X2.2	0,567	0,284	VALID
X2.3	0,491	0,284	VALID
X2.4	0,558	0,284	VALID
X2.5	0,555	0,284	VALID
X2.6	0,495	0,284	VALID
X2.7	0,632	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
X3.1	0,592	0,284	VALID
X3.2	0,474	0,284	VALID
X3.3	0,831	0,284	VALID
X3.4	0,716	0,284	VALID
X3.5	0,831	0,284	VALID
X3.6	0,544	0,284	VALID
X3.7	0,466	0,284	VALID
X3.7	0,513	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Produktivitas

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
Y.1	0,600	0,284	VALID
Y.2	0,611	0,284	VALID
Y.3	0,728	0,284	VALID
Y.4	0,581	0,284	VALID
Y.5	0,568	0,284	VALID
Y.6	0,540	0,284	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari semua tabel yang telah disajikan untuk menguji validitas item pernyataan, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid dan mampu mengukur variabel kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan produktivitas.

3.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel
- b) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

Hasil Uji reabilitas yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Uji Reabilitas Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	7

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 3.6
Uji Reabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	7

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 3.7
Uji Reabilitas Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	8

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 3.8
Uji Reabilitas Produktivitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	6

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari semua tabel yang telah disajikan untuk menguji reabilitas item pernyataan, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak. Untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak maka penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika residual datanya berdistribusi normal maka model regresi tersebut dikatakan baik, namun jika residual data tidak terdistribusi normal maka kesimpulan statistik menjadi tidak valid atau bias. Dalam uji ini data disimpulkan norma secara *multivariate* jika didapat nilai signifikansi $> 0,05$ (Latan dan Temalagi, 2013: 56-57).

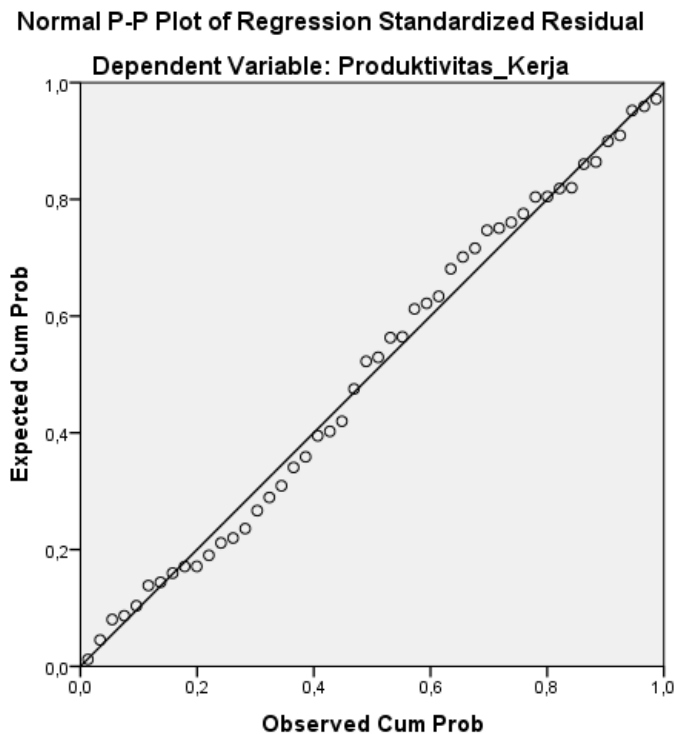
Tabel 3.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49769555
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,063
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari tabel *Kolmogorov - Smirnov* di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal, karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 ($0.200 > 0.05$). Hal tersebut di dukung oleh grafik *normal probability* dimana metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2018;163).



Gambar 3.1
Normalitas P-Plot
Sumber : Data primer diolah, 2019

B. Uji Multikolonieritas

Multikolonier adalah adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Dalam regresi berganda tidak boleh terjadi multikolonieritas karena koefisien regresi dan variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar errornya tidak terhingga (Suharyadi dan Purwanto, 2016: 248).

Ada beberapa teknik untuk mengenali multikolonieritas menurut Suharyadi dan Purwanto (2016: 248), namun dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 dan nilai Tolerance $\leq 0,10$ yang berarti telah terjadi multikolonieritas yang serius di dalam model regresi.

Tabel 3.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,754	5,929		,296	,769		
	Kompetensi_X1	,341	,147	,336	2,322	,025	,691	1,446
	Kepuasan_Kerja_X2	,307	,131	,338	2,335	,024	,690	1,449
	Budaya_Organisasi_X3	,138	,148	,114	,932	,356	,968	1,033

a. *Dependent Variable:* Produktivitas_Kerja
Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas didapatkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2016: 248), heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat nilai varian antara nilai Y, apakah sama atau heterogen. Menurut Ghozali (2013: 142-143), ada beberapa cara mendeteksi heteroskedastisitas, namun dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 3.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

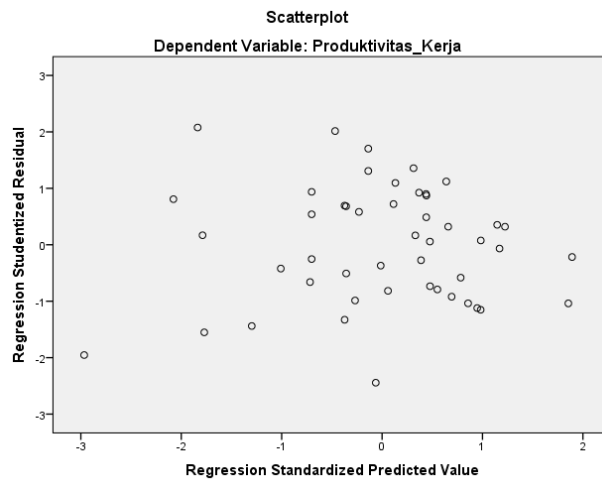
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,581	2,956		2,226	,031
	Kompetensi_X1	-,107	,073	-,246	-1,456	,153
	Kepuasan_Kerja_X2	-,063	,066	-,161	-,953	,346
	Budaya_Organisasi_X3	,006	,074	,012	,083	,934

a. *Dependent Variable:* RES2

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil nilai signifikan kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi lebih dari 0,05 yang berarti dalam uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut didukung dengan gambar pola *scatterplot*.

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada uji *scatterplot* ialah dengan melihat titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0 (Nol). Selain itu titik – titik yang menyebar tidak membentuk pola yang berarti penyebaran pola titik – titik tersebut ialah secara acak maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3.2
Hasil Uji
Heteroskedastisitas
Scatterplot

Sumber: Data primer
diolah, 2019

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi, salah satunya adalah menggunakan teknik regresi dengan melihat nilai *Durbin-Watson*. Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melihat nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut :

- a) $du < d < 4 - du$, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b) $d < dl$ atau $d > 4 - dl$, artinya terjadi autokorelasi.
- c) $dl < d < du$ atau $4 - du < d < 4 - dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 3.12
Hasil Uji Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,602 ^a	,362	,319	2,581	1,505

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X1, Kepuasan_Kerja_X2, Budaya_Organisasi_X3

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil Uji Durbin Watson ialah 1,505 Sementara hasil untuk uji autokorelasinya dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 3.13
Hasil Autokorelasi

d	dl	du	4-dl	4-du
1,505	1,406	1,670	2,594	2,330

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.13 menunjukkan bahwa nilai $dl < d < du$ dengan nilai $n = 48$ dan $k = 3$ dengan nilai signifikan 5% yang berarti bahwa tidak bisa disimpulkan.

E. Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa "Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2". Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen yaitu Produktivitas.
 X₁, X₂, dan X₃ = Variabel independen yaitu Kompetensi, Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi
 a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂,.....X_n = 0)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).
 e = Variabel pengganggu

Dari hasil perhitungan diperoleh analisis regresi linier berganda seperti tabel di bawah ini :

Tabel 3.14
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,754	5,929		,296	,769
	Kompetensi_X1	,341	,147	,336	2,322	,025
	Kepuasan_Kerja_X2	,307	,131	,338	2,335	,024
	Buadaya_Organisasi_X3	,138	,148	,114	,932	,356

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
 Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

$$Y = 1,754 + 0,341 X_1 + 0,307 X_2 + 0,138 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a) **Konstanta = 1,754**, ini menunjukkan harga constant, dimana jika variabel kompetensi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan budaya organisasi (X₃) = 0, maka produktivitas = 1,754.

- b) **Koefisien $X_1 = 0,341$** , ini berarti bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas, atau dengan kata lain jika kompetensi (X_1) ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan bertambah sebesar 0,341. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi dengan produktivitas, semakin meningkat kompetensi maka akan semakin tinggi produktivitas pada karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
- c) **Koefisien $X_2 = 0,307$** , ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas, atau dengan kata lain jika kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan bertambah sebesar 0,307. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas, semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas pada karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
- d) **Koefisien $X_3 = 0,138$** , ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas, atau dengan kata lain jika budaya organisasi (X_3) ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,138. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas, semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin tinggi produktivitas pada karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.

3.4.4 Pengujian Hipotesis

A. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Tabel 3.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,708	3	55,569	8,339	,000 ^b
	Residual	293,209	44	6,664		
	Total	459,917	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X1, Kepuasan_kerja_X2, Budaya_organisasi_X3

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil Uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 8,339 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{0_1} ditolak (H_{a_1} diterima), yang berarti kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikan 5%.

B. Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara sendiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Tabel 3.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,754	5,929		,296	,769
	Kompetensi_X1	,341	,147	,336	2,322	,025
	Kepuasan_Kerja_X2	,307	,131	,338	2,335	,024
	Buadaya_Organisasi_X3	,138	,148	,114	,932	,356

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
Sumber : Data primer diolah, 2019

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil Uji t variabel kompetensi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} memperoleh nilai 2,322 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_{0_1} ditolak (H_{a_1} diterima), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi 5%.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil Uji t variabel kepuasan kerja pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} memperoleh nilai 2,335 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_{0_1} ditolak (H_{a_1} diterima), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi 5%.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil Uji t variabel budaya organisasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} memperoleh nilai 0,932 sedangkan nilai t_{tabel} memperoleh nilaisebesar 2,015 yang berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka H_{0_1} diterima (H_{a_1} ditolak), budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi 5%.

C. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variable dependen (Produktivitas kerja). Dalam penelitian ini menggunakan Adjusted R Square. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan.

Tabel 3.17
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,319	2,581

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Adjusted R square sebesar 0,319 (31,9%). Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variable dependen (Produktivitas kerja) adalah sebesar 31,9%, sedangkan sisanya

sebesar 68,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. Pembahasan

4.1. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui ketiga variabel *independent* (bebas) yakni kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif pada variabel *dependent* (terikat) yakni produktivitas kerja. Itu berarti ketiga variabel pada kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi saling mendukung untuk menciptakan produktivitas kerja. Karyawan yang berkompeten dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan kepuasan kerja juga dapat memicu semangat kerja dalam mencapai produktivitas kerja. Begitu pula dengan terciptanya budaya organisasi yang baik akan tercipta kerja sama antar tim sehingga menghasilkan produktivitas yang baik. Oleh karena itu, kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor berpengaruh dalam menciptakan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja.

4.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi secara sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin. Dikarenakan keterampilan dan pengetahuan akan prosedur kerja dapat membuat produktivitas karyawan tinggi. Sehingga semakin tinggi kompetensi karyawan akan membuat produktivitas juga meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung

oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Oleh karena itu karyawan PT. Paboxin diberikan berbagai pelatihan penting untuk menambah pengetahuan terkait prosedur prosedur kerja guna meningkatkan produktivitas kerja.

4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja secara sendiri juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin. Disebabkan perusahaan memenuhi segala kebutuhan karyawan diantaranya ialah upah yang sesuai dengan standart. Tidak hanya itu bahkan perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan karyawannya berupa BPJS sehingga membuat karyawan PT. Paboxin merasa puas dengan jaminan dari perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Sutrisno (2017 : 74) memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan – harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Oleh karena itu PT. Paboxin senantiasa memenuhi segala kebutuhan karyawan demi memenuhi kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan etos kerja dan loyalitas kerja untuk menciptakan produktivitas yang tinggi.

4.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi secara sendiri tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin. Hasil ini bisa diterima karena terjadi indikasi bahwa pimpinan salah dalam mengambil keputusan dalam memecahkan masalah pekerjaan sehingga malah menimbulkan masalah baru yang kemudian saling menyalahkan antar divisi. Kurangnya tanggung jawab bisa membuat budaya Jadi penelitian ini tidak sesuai dengan Edgar H. Shein (dalam Fahmi 2014:116) mengatakan budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi.

4.5. Variabel Yang Dominan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi presentase sumbangan pengaruh variabel bebas yakni kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja ialah sebesar 31,9% dan sisanya sebesar 68,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo ialah variabel kepuasan kerja. Banyak sekali variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Variabel lain yang bisa mempengaruhi diantaranya ialah pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan masih banyak variabel lainnya

V. Penutup

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Paboxin. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.
4. Kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.

5.2. Saran

1) Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya terkait peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan perlu melihat faktor-faktor lain seperti pemberian insentif, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dll yang dapat mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan lebih banyak variabel-variabel yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2) Saran bagi PT. Paboxin

Agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja dan berani membiasakan untuk bersikap tanggung jawab dan gotong royong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan bukan saling menyalahkan antar divisi sehingga tercipta kerukunan dan kerja sama yang baik di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, Muhammad. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi*. JABODETABEK.
- Arifin, Ahmad, Tabel t statistik – Cara membaca dan Menggunakannya, <http://rumusbilangan.com> (diakses tanggal 21 Desember 2019)
- Chrisnanda, Dody. 2017. *Pengaruh Budaya organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri*. Yogyakarta.
- Fazri, Khairunisa. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scofindo Indonesia Di Kebun Tanah Gambus Sumatera*. Medan.
- Febian, Diki. 2017. *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk (Jalan Ahmad Yani No. 2 Kesawan Medan)*. Medan.
- Hidayat, Anwar, F Tabel Lengkap Beserta Cara Mencari dan Membacanya, <http://www.statiskian.com> (diakses tanggal 21 Desember 2019).
- Hidayat, Anwar, Tabel Durbin Watson Dan Cara Membaca, <http://www.statiskian.com> (diakses tanggal 21 Desember 2019).
- Kasifah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya organisasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 5, Nomor 3, Hal : 329
- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. Jurnal Ecoment Global, Volume 2 No. 2, Hal : 20.
- Nofriyanti, Eka. 2019. *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Economic Education Analysis Journal*, Volume 8 No.3, Hal : 879
- Oh, Andi. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 4 No. 2, Hal : 9-10.
- Raharjo, Sahid, Distribusi Nilai Tabel Statistik Lengkap, <http://www.spssindonesia.com> (diakses tanggal 21 Desember 2019).
- Setiawan, Sef Afif. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya organisasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Independen*. Semarang.
- Siregar, Ginda Sumardhika. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Medan.

Sundarsih, Dedeh. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banjar*. J-POLITRI (Jurnal Bisnis, Keuangan, Dan Komputer), Volume 1 No. 4, Hal : 22.

Wahyuningsih, Ida Tri. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun*. FIPA ,Volume 5 No.1, Hal : 9