

Optimal Employee Productivity: Understanding the Influence of Competence, Wages, and Communication

[Produktivitas Karyawan yang Optimal: Memahami Pengaruh Kompetensi, Upah, dan Komunikasi]

Ummul Maulidah¹⁾, Vera Firdaus ^{*,2)}, Dewi Andriani³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the relationship and influence of competence, wages, and communication on employee productivity at PT. Karya Alfa Omega. The type of research conducted by the author is quantitative descriptive research. In this quantitative descriptive research, purposive sampling was used as the data collection method involving 100 respondents. The data were analyzed using SmartPLS 5.0 software, including Outer Model Test Analysis, Validity Test, Reliability Test, Average Variance Extracted (AVE) Test, R-square Test, and Hypothesis Test. The results show that competence positively affects employee productivity ($T=2.007$, $p=0.045$), wages positively affect employee productivity ($T=2.042$, $p=0.041$), and communication also positively affects employee productivity ($T=2.053$, $p=0.040$). This study provides new empirical insights into the interaction between competence, wages, and communication, emphasizing their impact on employee productivity. The results show that employee productivity at PT. Karya Alfa Omega needs to be improved through skills training, facility improvements, and fulfillment of employee rights. Competence, wages, and communication are also influential factors.*

Keywords - competence, wages, communication, employee productivity.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan dan pengaruh kompetensi, upah, serta komunikasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Karya Alfa Omega. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif ini, digunakan teknik purposive sampling sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan 100 responden. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 5.0, termasuk Analisis Uji Outer Model, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Average Variance Extracted (AVE), Uji R-square, dan Uji Hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan ($T=2.007$, $p=0.045$), upah secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan ($T=2.042$, $p=0.041$), dan komunikasi juga secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan ($T=2.053$, $p=0.040$). Penelitian ini memberikan wawasan empiris baru tentang interaksi antara kompetensi, upah dan komunikasi dengan menekankan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT. Karya Alfa Omega perlu ditingkatkan melalui pelatihan keterampilan, perbaikan fasilitas, dan pemenuhan hak karyawan. Faktor kompetensi, upah, dan komunikasi juga berpengaruh.*

Kata Kunci - kompetensi, upah, komunikasi, produktivitas karyawan.

I. PENDAHULUAN

PT. Karya Alfa Omega merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengecoran logam dan besi untuk komponen otomotif baik sepeda motor maupun mobil. PT. Karya Alfa Omega memiliki visi untuk menjadi perusahaan alih daya unggul yang memberikan solusi pengelolaan SDM dengan pelayanan transparan, bertanggung jawab, jujur, dan terpercaya untuk meningkatkan produktivitas mitra. PT. Karya Alfa Omega juga memiliki misi untuk mengelola SDM dengan menghormati nilai kemanusiaan, menyediakan solusi alih daya untuk kenyamanan hubungan industrial, memberikan pelayanan prima, dan membantu mitra berkembang untuk menciptakan lapangan kerja. Perusahaan ini percaya bahwa karyawan kompeten dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. PT. Karya Alfa Omega terus berinvestasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan melalui program-program training atau pelatihan.

Keberadaan industri logam dan besi memegang peran yang sangat penting dalam menentukan kesejahteraan ekonomi suatu bangsa. Industri pengecoran logam dan besi di Indonesia tergolong sangat kompetitif, terutama karena tingginya permintaan di sektor-sektor seperti otomotif, konstruksi, manufaktur, alat berat, dan infrastruktur. Melihat kebutuhannya yang juga kompetitif, sehingga perusahaan memerlukan karakteristik karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang, disiplin dan memiliki produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaan. Selanjutnya dengan pengembangan PT. Karya Alfa Omega yang ingin semakin meningkatkan kualitas produknya, maka perlu

didukung oleh produktivitas karyawan yang didasari target kerja yang jelas dan terukur untuk setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai produktivitas dan target perusahaan.

Penting bagi karyawan untuk memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja, sehingga mereka mampu mengimplementasikan tugas dengan efektif dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan [1]. Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas tersebut [2]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual [3]. Dengan adanya kompetensi, karyawan mampu memperdalam dan memperluas kemampuan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan [4]. Sebaliknya, jika karyawan kurang berkompeten di bidangnya dan kurang melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, maka akan menghasilkan kerja yang tidak produktif, sehingga dapat menghambat produktivitas perusahaan [5]. Tanpa adanya kompetensi karyawan yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Selain kompetensi, upah juga adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan secara menyeluruh oleh perusahaan, karena upah memiliki peran utama dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upah memegang peranan yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya [6]. Salah satu faktor yang mampu menciptakan kerja dengan baik adalah upah dan gaji [7]. Semakin besar gaji yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut, karena mereka sadar akan tanggung jawab yang dia miliki dan kontribusi yang harus diberikan kepada perusahaan [8]. Suatu organisasi harus mempertimbangkan prinsip keadilan saat memberikan upah. Kelayakan juga harus dipertimbangkan dalam pemberian upah [9]. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan asas kewajaran dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Sebab semakin tinggi perhatian pimpinan terhadap karyawan dengan memberikan imbalan yang pantas maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan [10].

Faktor lain yang cukup berpengaruh adalah komunikasi. Dalam organisasi komunikasi merupakan hal yang sangat penting, dengan komunikasi yang efektif, kita mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan cepat, sehingga tujuan dapat dicapai dalam waktu singkat [11]. Komunikasi yang efektif harus diterapkan oleh seluruh anggota perusahaan terutama pemimpin perusahaan, karena komunikasi efektif bisa memudahkan pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi [12]. Sebaliknya, jika komunikasi yang diterapkan dengan tidak efektif dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik [13]. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung atau bertatap muka terjadi tanpa alat bantuan komunikasi, sedangkan komunikasi tidak langsung terjadi ketika seseorang tidak menggunakan bahasa secara langsung, seperti pergerakan tangan, ekspresi, atau berjarak jauh.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research* [14] yang menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini, terdapat pengembangan dari celah penelitian terdahulu dengan menggunakan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan yang menjadi celah pengembangan penelitian ini terletak pada penelitian [15], yang menerapkan jenis penelitian verifikatif (hubungan sebab-akibat), sementara penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengembangan selanjutnya terlihat pada indikator kompetensi yang diterapkan dalam penelitian ini [16] yang berfokus pada minat, sementara pada penelitian ini mengacu pada penggunaan nilai sebagai indikator. Selain itu, pada [4] ada tiga indikator pada produktivitas selanjutnya, dalam penelitian ini diperluas menjadi empat indikator dengan penambahan indikator sikap kooperatif. Selanjutnya, penelitian ini didasari oleh penelitian [17] yang menggunakan variabel motivasi namun dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Rumusan masalah: Apakah kompetensi, upah dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?

Pertanyaan penelitian:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta memaksimalkan tenaga kerja yang produktif, dan menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua kelompok

II. LITERATUR REVIEW

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut [18]. Kompetensi merupakan potensi dalam diri pegawai yang dapat membantu perusahaan meraih keuntungan optimal [19]. Selain itu, kompetensi juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan posisinya [7]. Kompetensi meliputi kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan [20]. 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 [21]. Karyawan yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik [22]. Penelitian ini didasarkan pada indikator yang mempengaruhi variabel kompetensi, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian [20], yaitu:

- Pengetahuan: proses yang diperlukan untuk mendukung keterampilan yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.
- Pemahaman: merujuk pada tingkat pengertian seseorang terhadap keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.
- Sikap: mengacu pada mentalitas atau sikap seseorang terhadap pengembangan dan penerapan.
- Kemampuan: keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan.
- Nilai: ukuran kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memberikan sumbangan pada keberhasilan organisasi.

Kompetensi diperlukan seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, karena kompetensi memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan [23]. Temuan terdahulu [22], [24], [25], [26], [27] menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan pada penelitian [28] menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Upah

Upah adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk jasa atau uang, yang dibayarkan atau ditetapkan untuk dibayarkan kepada individu pada interval waktu tertentu sebagai kompensasi atas layanan yang telah diberikan [29]. Upah memiliki definisi yaitu pembayaran yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain kepada penerima pekerjaan, baik untuk tugas yang telah selesai maupun yang akan dilakukan [30]. Dalam teori ekonomi, upah didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai kompensasi atas beragam jasa yang diberikan dan disediakan kepada pengusaha [6]. Upah merupakan segala pengeluaran, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan untuk bisnis [31]. Upah adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada pekerja ditetapkan melalui kesepakatan bersama, ditetapkan pada UU, dan aturan yang diberlakukan, serta diberikan berdasarkan kontrak kerja yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja [32]. Menurut teori efisiensi upah, peningkatan produktivitas akan dipengaruhi oleh hierarki upah yang lebih tinggi [31]. Individu yang memiliki tingkat usaha yang tinggi akan menerima imbalan yang lebih besar, sehingga dapat meningkatkan produktivitas [33]. Indikator pada penelitian [7] mendukung penelitian ini dengan begitu digunakan indikator upah sebagai berikut:

- Insentif: tambahan imbalan yang diberikan sebagai motivasi atas kinerja atau hasil kerja yang melebihi target.
- Tunjangan: komponen tambahan dari gaji yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan tertentu
- Fasilitas: kemudahan atau layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan

Upah berperan penting sebagai salah satu aspek yang mendukung kelangsungan hidup yang layak bagi manusia serta proses produksi [34]. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan kesepakatan, peraturan perundang-undangan, serta peraturan yang berlaku, dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pihak manajemen perusahaan dengan tenaga kerja [29]. Tingkat upah yang tinggi memungkinkan pekerja untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan keluarga. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa upah akan mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain penelitian [8], [30], [31], [35]. Namun, dalam penelitian ini menemukan bahwa upah tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan [6], [36].

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, baik verbal maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima yang bertujuan untuk mengubah perilaku [37]. Komunikasi juga diartikan sebagai pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain agar pekerjaan dapat dipahami dengan lebih jelas [38]. Selain itu komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, pemikiran, dan emosi yang menghasilkan transformasi, sehingga terjalin sebuah hubungan yang baik antar pengirim pesan dan penerima pesan [39]. Di samping itu, komunikasi juga didefinisikan sebagai sebuah proses memindahkan dan menukarkan pesan yang berupa informasi, fakta, perasaan dan gagasan seseorang [14]. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, pesan dan emosi antara individu atau kelompok, baik secara vertikal maupun horizontal, dengan tujuan mencapai pemahaman bersama [40]. Komunikasi memberikan kesadaran kepada pimpinan atas perasaan-perasaan karyawan dalam menjalankan tugas [38]. Pertukaran informasi yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Indikator komunikasi [41] mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Keterbukaan: sikap rendah hati, jujur dan adil serta menerima pendapat dari orang lain.
- b. Empati: kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dalam suatu kondisi.
- c. Dukungan: suatu bentuk perhatian yang diterima individu baik secara perseorangan maupun kelompok.
- d. Rasa positif: bersikap baik saat mengutarakan pendapat baik gagasan yang bertentangan maupun mendukung.
- e. Kesetaraan: sikap yang terbuka untuk menerima anggota komunikasi lain secara setara atau menghargai pandangan orang lain.

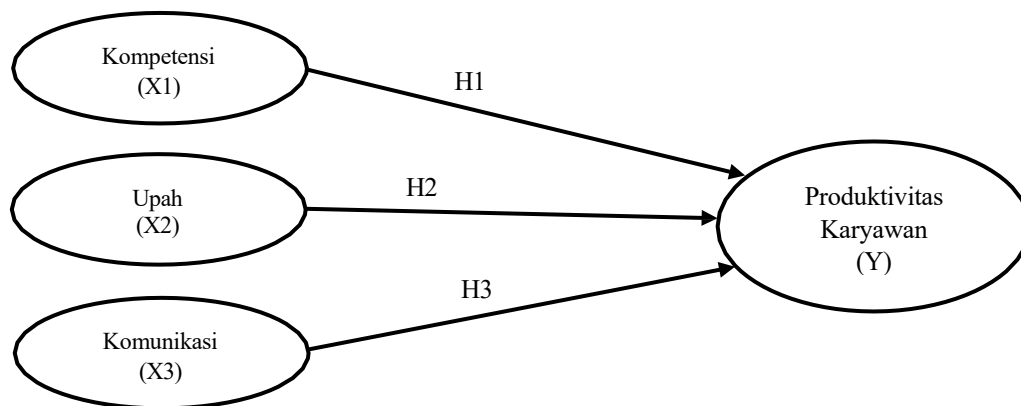
Komunikasi yang efektif dapat mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan [37]. Temuan terdahulu [12], [39], [42], [43], [44] menunjukkan bahwa keselamatan komunikasi akan mempengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan pada penelitian [45] menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kecepatan dan standar biaya yang telah ditentukan [46]. Produktivitas karyawan adalah ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumberdaya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia) [47]. Selain itu, produktivitas karyawan juga didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan dalam menghasilkan sejumlah produk dan sesuai tujuan yang diinginkan [14]. Produktivitas karyawan yaitu indikator yang mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan [48]. Produktivitas karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kriteria seperti kemampuan, pengalaman, dan waktu yang digunakan [49]. Produktivitas karyawan mencakup metode untuk memproduksi dan meningkatkan jasa serta barang secara optimal, dengan tujuan memanfaatkan sumber daya secara efisien [9]. Kemampuan karyawan untuk memproduksi jasa dan barang dengan memanfaatkan berbagai sumber daya dan faktor produksi guna meningkatkan kuantitas serta kualitas pekerjaan mereka [50]. Indikator produktivitas karyawan merujuk pada [29] diantaranya:

- a. Kuantitas kerja: ukuran jumlah output atau hasil yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, seperti layanan, jumlah produk, atau tugas yang diselesaikan.
- b. Kualitas kerja: tingkat keunggulan atau kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan, mencerminkan keakuratan, ketelitian, dan kepuasan terhadap hasil tersebut.
- c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- d. Sikap kooperatif: perilaku yang menunjukkan kerjasama, kesediaan membantu, dan kemampuan bekerja harmonis dengan orang lain.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega

H2 : Upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega

H3 : Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega

III. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk dengan mendeskripsikan data numerik yang diperoleh sebagai hasil penelitian [51]. PT. Karya Alfa Omega merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengecoran logam dan besi untuk komponen otomotif. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Diponegoro Pekarungan, RT 07 RW 02, Karangnongko, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61258. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Alfa Omega yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tidak tetap dan masa kerja diatas 1 tahun. Dengan kriteria tersebut didapatkan sampel sebanyak 100 karyawan.

Penelitian ini menggunakan satu jenis data, yaitu data primer. Data primer diperoleh melalui pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 5.0. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup Analisis Uji Outer Model, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Average Variance Extracted (AVE), Uji R-square, dan Uji Hipotesis. untuk setiap variabel dalam penelitian ini [52].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan PT. Karya Alfa Omega dengan menggunakan kuesioner Google Form yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp. Tinjauan karakteristik dari 100 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	100	100
	Perempuan	0	0
Usia	20-30 tahun	54	54
	31-40 tahun	41	41
	>41 tahun	5	5
Status Pekerjaan	Karyawan tetap	100	100
	Karyawan tidak tetap	3	3
Lama Bekerja	1-5 tahun	71	71

6-10 tahun	20	20
> 10 tahun	9	9

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden laki-laki sebanyak 100% atau 100 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah responden terbanyak ada pada usia 20-30 tahun yaitu 54% atau 54 responden, sedangkan responden terkecil berusia >41 tahun hanya 5%. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia produktif yaitu 20 sampai 30 tahun. Berdasarkan data karakteristik lama berkeja diatas terlihat jika 1-5 tahun lebih banyak dengan 71% dibandingkan dengan yang lama bekerja 6-10 tahun yaitu 20% dan >10 tahun hanya 9%. Tabel 1 juga menunjukkan bahwa karyawan pada PT Karya Alfa Omega adalah karyawan tidak tetap dengan jumlah presentase 100%.

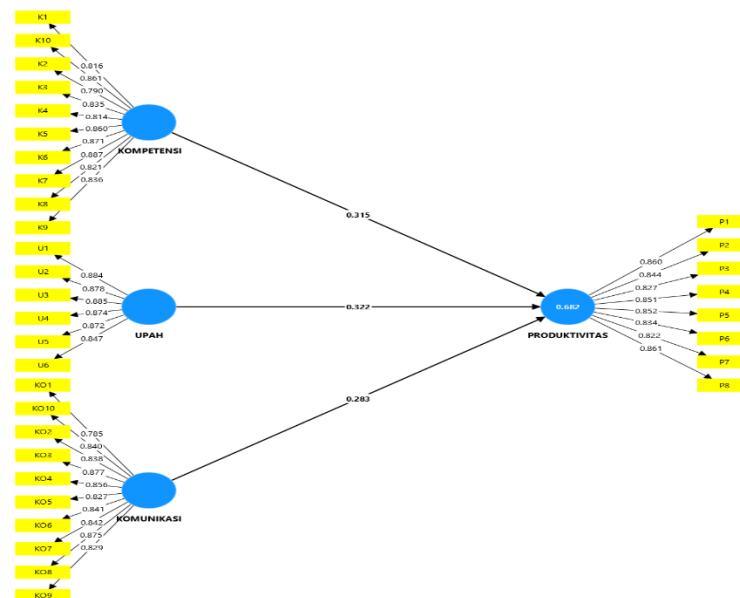
B. Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan jumlah responden yakni 100 karyawan yang bekerja di PT. Karya Alfa Omega sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan pada gambar 1, menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor > 0.7, yang berarti bahwa konstruk telah memenuhi syarat validitas konvergen. Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifestnya berinteraksi. Pada pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas convergent validity*.

Uji Validitas

Tabel 2. Outer Loading

	KOMPETENSI	KOMUNIKASI	PRODUKTIVITAS	UPAH
K1	0.816			
K10	0.861			
K2	0.790			
K3	0.835			
K4	0.814			

K5	0.860	
K6	0.871	
K7	0.887	
K8	0.821	
K9	0.836	
KO1		0.785
KO10		0.840
KO2		0.838
KO3		0.877
KO4		0.856
KO5		0.827
KO6		0.841
KO7		0.842
KO8		0.875
KO9		0.829
P1		0.860
P2		0.844
P3		0.827
P4		0.851
P5		0.852
P6		0.834
P7		0.822
P8		0.861
U1		0.884
U2		0.878
U3		0.885
U4		0.874
U5		0.872
U6		0.847

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel Kompetensi (X1), Upah (X2), Komunikasi (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) rata-rata memiliki outer loading >0,7. Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat *convergent validity*.

Uji Reabilitas

Composite Reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya >0,7. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel 3:

Tabel 3. *Composite reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi	0.953	0.954	0.705
Upah	0.938	0.941	0.763
Komunikasi	0.954	0.956	0.708
Produktivitas Karyawan	0.942	0.943	0.713

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, diperoleh nilai composite reliability variabel kompetensi 0.954, nilai composite reliability upah 0.941, nilai composite reliability komunikasi 0.956 dan nilai composite reliability produktivitas karyawan 0.943 menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut lebih besar dari 0.7, yang artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0.5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika AVE >0.5 data dianggap reliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. Average variance extracted

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi	0.953	0.954	0.705
Upah	0.938	0.941	0.763
Komunikasi	0.954	0.956	0.708
Produktivitas Karyawan	0.942	0.943	0.713

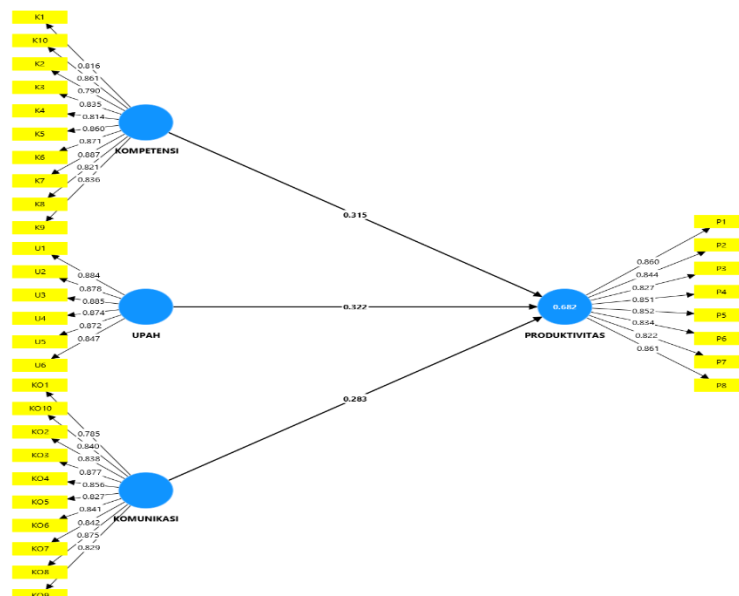
Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0.5. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* (R^2) dari model penelitian. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 5.0 menunjukkan gambar yang berbentuk sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram inner loading SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Nilai R Square

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laen dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Karyawan	0.682	0.672

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa variabel produktivitas (Y) memiliki *R-Square* sebesar 0.682 atau 70%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikategorikan kuat karena memiliki nilai *R-Square* > 0.67 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Upah (X2) dan Komunikasi (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Produktivitas Karyawan dengan nilai *R-Square* yang baik yaitu 70%.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif. Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-Values < 0.05 dan nilai t-statistik > 1.96 . Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 6. Bootstrapping

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kompetensi -> Produktivitas	0.315	0.333	0.157	2.007	0.045
Upah -> Produktivitas	0.322	0.305	0.158	2.042	0.041
Komunikasi -> Produktivitas	0.283	0.283	0.138	2.053	0.040

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kompetensi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $2.007 > 1.96$, sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.045 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan 100 karyawan yang bekerja di PT Karya Alfa Omega.
2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Upah menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $2.042 > 1.96$, sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.041 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan 100 karyawan yang bekerja di PT Karya Alfa Omega.
3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Komunikasi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $2.053 > 1.96$, sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.040 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan 100 karyawan yang bekerja di PT Karya Alfa Omega.

C. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega. Yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik dalam segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap, maka semakin tinggi pula produktif karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memenuhi standar pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [22], [24], [25], [26], [27] dan tidak sejalan dengan penelitian [28].

Kompetensi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah pengetahuan, pemahaman, sikap, kemampuan dan nilai. Kontribusi terbesar ada pada indikator pengetahuan terhadap perusahaan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden setuju bahwa pengetahuan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, penguatan aspek pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi langkah strategis yang perlu diambil untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Keberadaan kompetensi dalam diri karyawan berperan penting dalam memperdalam dan memperluas kemampuan kerja mereka [4]. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan, karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kami percaya bahwa kompetensi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung lebih efisien, cepat beradaptasi, dan

termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Investasi dalam pengembangan kompetensi juga menguntungkan perusahaan dengan menciptakan tim yang produktif dan mengurangi kesalahan.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega. Yang artinya kesesuaian upah karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa ketika karyawan menerima upah yang adil dan sesuai dengan kontribusi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang optimal, sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaat dari tenaga kerja yang lebih produktif dan berkomitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8], [30], [31], [35] dan tidak sejalan dengan penelitian [6], [36].

Upah dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah insentif, tunjangan dan fasilitas. Kontribusi terbesar ada pada indikator fasilitas, yaitu dimaksudkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan guna membangun meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas mereka adalah upah yang kompetitif [7]. Dengan memberikan upah yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan. Ketika karyawan menerima upah yang sebanding dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, upah yang baik dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Dengan demikian, pengelolaan upah yang tepat adalah kunci dalam mendorong produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega. Yang artinya semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan, maka semakin jelas karyawan memahami tugas yang diberikan, sehingga produktivitas mereka pun meningkat. Hal ini membuktikan bahwa hubungan yang baik dan terbuka antara pimpinan dan karyawan tidak hanya memperjelas ekspektasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [12], [39], [42], [43], [44] dan tidak sejalan dengan penelitian [45].

Komunikasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan. Kontribusi terbesar ada pada indikator rasa positif, yaitu dimaksudkan mayoritas responden setuju bahwa karyawan dengan adanya rasa positif di lingkungan kerja, baik dari pimpinan maupun sesama karyawan lain akan membuat suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Rasa positif ini mendorong peningkatan motivasi kerja, di mana karyawan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting, karena dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas [11]. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas karyawan, memungkinkan mereka mencapai tujuan dengan lebih efisien dan dalam waktu yang lebih singkat. Komunikasi yang efektif menciptakan alur informasi yang jelas, memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dan harapan dengan lebih baik. Hal ini mengurangi kesalahan dan kebingungan, serta meningkatkan kolaborasi tim. Ketika karyawan merasa terlibat dan terinformasi, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, produktivitas karyawan pada PT. Karya Alfa Omega menunjukkan perlunya meningkatkan produktivitas karyawan di bidang pengecoran logam dan besi melalui pelatihan keterampilan yang lebih baik, peningkatan fasilitas kerja yang mendukung, serta pemenuhan hak sesuai dengan tugas yang diberikan. Produktivitas karyawan pada PT. Karya Alfa Omega dipengaruhi oleh kompetensi, karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Upah mempengaruhi produktivitas, karena dengan adanya kesesuaian hak karyawan berupa upah, insentif, tunjangan maupun fasilitas akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Komunikasi juga mempengaruhi produktivitas karyawan, karena semakin baik komunikasi antara pimpinan dan karyawan, semakin jelas pemahaman karyawan mengenai tugas yang diberikan, sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan karyawan tidak tetap, sehingga hasilnya kurang mencerminkan kondisi seluruh karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini

sebaiknya dianggap sebagai langkah awal dan memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mencakup seluruh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama proses studi. Terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman akademik yang berharga, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial yang telah menjadi tempat belajar dan pengembangan diri, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] Bahari and I. G. Aditya, "Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta," pp. 1–23, 2021.
- [2] Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri," *J. Mhs. J. Ilm. Penal. dan Penelit. Mhs.*, vol. 4, no. 3, pp. 36–54, 2022, doi: 10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389.
- [3] A. A. A. Hukama, D. Andriani, and D. Prapanca, "The Effect Remuneration, Human Relation and Competence on Job Satisfaction In PT Bernanta Jaya Abadi: Pengaruh Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja di PT Bernanta Jaya Abadi," *J. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2023.
- [4] F. Eksan and D. Dharmawan, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur," *J. Ekon. dan Ind.*, vol. 21, no. 2, pp. 8–20, 2020, doi: 10.35137/jei.v21i2.431.
- [5] E. Noviyanti and A. Kuswantoro, "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Eco-nomic Educ. Anal. J.*, vol. 8, no. 3, pp. 879–897, 2019, doi: 10.15294/eeaj.v8i3.35005.
- [6] V. A. . Rampisela and G. G. Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 302–311, 2020.
- [7] A. A. Mustafa, M. Madani, and N. Mustari, "Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X(Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone," *Kolaborasi J. Adm. Publik*, vol. 4, no. 1, p. 01, 2018, doi: 10.26618/kjap.v4i1.1425.
- [8] S. D. Karinsqie, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 10, pp. 0–20, 2021.
- [9] R. Efendi, J. Lubis, and E. Elvina, "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 1–11, 2020, doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1759.
- [10] O. Hijuzaman, I. Gumelar, A. Y. Kurniawan, E. Rubiarti, and M. Togatorop, "Analysis Of Salary Influence On Employee Performance," *Int. Conf. Gov. Educ. Manag. Tour.*, pp. 1–11, 2022.
- [11] S. Mutia, A. Djaelani, and M. Khoirul, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Oleh," *J. Ris. Manaj.*, vol. 7, no. 5, pp. 114–122, 2018.
- [12] Rahmad Haidar, Zaenul Muttaqien, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Kondang Roso," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 1–17, 2022, doi: 10.55606/jupiman.v1i3.429.
- [13] F. Vidanarko, D. Andriani, and V. Firdaus, "Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)," *J. Adm. Dan Manaj.*, vol. 14, no. 3, pp. 336–347, 2024, doi: 10.25130/sc.24.1.6.
- [14] J. Putri, A. Sari, and T. Setiawan, "April 2024 | EditPengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara," vol. 4, no. 2, pp. 387–398, 2024.
- [15] Mochamad Raihan Awlia, Sri Suwarsi, and Firman Shakti Firdaus, "Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di CV Duo Pratama Anugrah Bandung," *Bandung Conf. Ser. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 485–491, 2024, doi: 10.29313/bcsbm.v4i1.11168.
- [16] Metha, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Eres Revco (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)," *Bab Ii*

- Kaji. Pustaka 2.1*, no. 2004, pp. 6–25, 2023.
- [17] D. Prakoso, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel CV. Maju Jaya Surabaya,” 2022.
 - [18] T. Wulandari, K. Kusuma, and V. Firdaus, “Performance At Bank BNI In Sidoarjo Peranan Kompetensi , Disiplin Kerja , Dan Work Environment Terhadap Kinerja,” vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
 - [19] N. W. F. A. Lestari, I. R. Dewi, and A. Kanivia, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci,” *J. Manaj. Bisnis Jayakarta*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2021, doi: 10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79.
 - [20] M. Baihaki, S. Sumartik, and V. Firdaus, “Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo,” vol. 7, pp. 2482–2496, 2024.
 - [21] Y. Sartika, R. Hariyati, and S. Yulianty, “Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat,” *J. Ris. Manaj.*, vol. 2, pp. 91–104, 2023.
 - [22] F. K. G. Rani, L. Lambey, and S. Pinatik, “Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado,” *Going Concern J. Ris. Akunt.*, vol. 13, no. 04, pp. 41–51, 2018, doi: 10.32400/gc.13.03.19942.2018.
 - [23] A. Wanagi and V. Firdaus, “Potensi Kinerja Karyawan Indonesia Melalui Budaya Kompetensi dan Motivasi,” *Interact. Commun. Stud. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 286–305, 2024.
 - [24] R. R. T. Abubakar, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung,” *J. Adm. Negara*, vol. 24, no. 1, pp. 17–32, 2018, doi: 10.33509/jan.v24i1.63.
 - [25] N. P. N. Sendi and K. K. Heryanda, “Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 33–41, 2022.
 - [26] S. Artha and R. Intan, “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia,” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 11, no. 1, pp. 38–47, 2021, doi: 10.35968/m-pu.v11i1.600.
 - [27] B. R. Shinta Simanjuntak, “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BRI Salatiga,” 2021.
 - [28] R. Jumantoro, U. Farida, and A. Santoso, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo,” *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, p. 106, 2019, doi: 10.24269/iso.v3i1.244.
 - [29] P. Ilhami, V. Firdaus, and D. Andriani, “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa,” vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771.
 - [30] Lukminto Aji Saputro and Edy Purwo Saputro, “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Joko Konveksi,” *J. Manaj. Dirgant.*, vol. 16, no. 1, pp. 10–21, 2023, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.864.
 - [31] L. F. Attaqi, “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Pengalaman Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Manufaktur,” *J. Dev. Econ. Soc. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 123–141, 2022, doi: 10.21776/jdess.2022.01.1.12.
 - [32] V. F. Hestiawan, T. A. Perdana, Amron, and R. Panjaitan, “Pengaruh Usia, Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Misaja Mitra Pati,” *J. Manaj. Sos. Ekon.*, vol. 5, no. 2, pp. 195–207, 2025.
 - [33] E. Estuti, W. Fauziyanti, and S. Hendrayanti, *Analisis Deskriptif dan Kuantitatif Produktivitas Garam Indonesia*. Penerbit NEM, 2021.
 - [34] R. Jasyiah, I. Agustini, and T. Karyasa, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab, 2022.
 - [35] D. Puspasari, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah,” *J. Din. Ekon. Pembang.*, vol. 3, no. 1, pp. 65–76, 2020, doi: 10.14710/jdep.3.1.65-76.
 - [36] N. Susilowati and J. A. Fadli, “The Effect Of Salary On Employee Productivity With The Mediation Of Employee Motivation And Job Satisfaction In Retail Companies In Tangerang,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 3, pp. 1573–1586, 2024, doi: 10.37641/jimkes.v11i3.2310.
 - [37] R. Daulay, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur),” *Bab Ii Kaji. Pustaka 2.1*, no. 2004, pp. 6–25, 2020, [Online]. Available: <http://repository.stei.ac.id/5487/>
 - [38] F. P. Wibowo, “Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom’s Silver Yogyakarta),” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 12, no. 2, pp. 211–228, 2018, [Online]. Available: <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>
 - [39] T. I. P. Sari, N. P. Nursiani, D. Y. Salean, and R. E. Fanggidae, “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Jne Cabang Utama Kupang,” pp. 153–166, 2023.
- [40] N. Shalsabilla, L. Saptaria, and A. S. Dewi, “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren,” *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, vol. 4, no. 4, pp. 724–736, 2025, doi: 10.55123/mamen.v4i4.6278.
 - [41] I. Wulandari and V. Firdaus, “Uncovering Employee Engagement in the Power of Leadership, Communication, and Teamwork Study,” *Acad. Open*, vol. 9, no. 2, pp. 1–16, 2024, doi: 10.21070/acopen.9.2024.8588.
 - [42] H. Fuaddi and R. Amenda, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru,” *Shar. J. Islam. Econ. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 139–149, 2023, doi: 10.31004/sharing.v2i1.11139.
 - [43] K. Ndruru, M. Waruwu, J. Tarigan, and N. R. Silaen, “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Trikarya Cemerlang Medan,” *J. Glob. Manaj.*, vol. 11, no. 2, p. 170, 2022, doi: 10.46930/global.v11i2.2545.
 - [44] F. Arifurrahman, M. Hidayat, and S. Sjarlis, “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” vol. 2, no. September, pp. 361–369, 2021.
 - [45] N. Khoirun, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kondisi Kerja, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Muamalat Kc Kediri,” 2024.
 - [46] D. S. P. Mariani and V. Firdaus, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.12.
 - [47] B. Y. Moliddina Prihatin, Lenny Hasan, “Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Padang,” *Menara Ekon.*, vol. 5, no. 2, pp. 76–86, 2019.
 - [48] M. N. Saiful Anwar, “Economics and Digital Business Review Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 6, no. 2, pp. 154–163, 2025.
 - [49] S. Nabella, Askiah, and S. Hadiyanti, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap,” *Balanc. J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 479–489, 2025.
 - [50] Z. Yusuf, G. Ambartiasari, M. Bakri, and Kasmaniar, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 6, pp. 3154–3159, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i6.3287.
 - [51] I. Jayusman and O. A. K. Shavab, “Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah,” *J. Artefak*, vol. 7, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.25157/ja.v7i1.3180.
 - [52] E. R. Wulandari, S. Sumartik, and V. Firdaus, “The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol,” *Daengku J. Humanit. Soc. Sci. Innov.*, vol. 3, no. 4, pp. 629–639, 2023, doi: 10.35877/454ri.daengku1859.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.