

## **Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes**

**Mohammad Yahya Arief, Maghfirotn Nisak**

Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Jawa Timur, Indonesia

\*Correspondence email: yarief104@gmail.com

**Abstrak.** Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PG. Asembagoes. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif dengan melihat hubungan antar variabel serta hubungan sebab-akibat. Populasi penelitian adalah karyawan PG. Asembagoes dan untuk pengambilan sampel digunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu 40 responden. Data dikumpulkan melalui tes dan kuesioner yang kemudian dilakukan pengujian dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel prosedur kerja dan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan juga signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,720, dari hasil tersebut seluruh variabel independent mempunyai kontribusi sebesar 72 % terhadap variabel dependent dengan tingkat ketepatan tinggi, dan sisanya sebesar 28 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja; Kompetensi; Prosedur Kerja; Produktivitas Kerja; PG. Asembagoes

**Abstract.** *The main purpose of this study was to determine the effect of work procedures, competencies, and job satisfaction on the productivity of employees Asembagoes sugar factory. The approach used is descriptive quantitative by looking at the relationship between variables and causal relationships. The research population is employees Asembagoes sugar factory and for sampling used saturated sampling technique, where all members of the population were sampled, namely 40 respondents. Data were collected through tests and questionnaires which were then tested using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the work procedure and competence variables had no partial effect on employee productivity. Only the job satisfaction variable has a significant effect on employee productivity. The variables of work procedures, competence, and job satisfaction have a simultaneous and significant effect on employee productivity. The value of the coefficient of determination or *R square* is 0.720, from these results all independent variables have a contribution of 72% to the dependent variable with a high level of accuracy, and the remaining 28% is influenced by other variables not included in the study.*

**Keywords:** *Job satisfaction; Competence; Work procedures; Work Productivity; PG. Asembagoes*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam setiap organisasi dan menjadi inovasi untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi. Untuk menghadapi persaingan masa kini, penting bagi seorang manajer untuk menciptakan sebuah strategi. Perumusan strategi mencakup perencanaan, pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan membuat rencana strategi yang spesifik. Hasibuan mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara menurut (Sutrisno, 2011) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Suatu perusahaan atau organisai penting untuk menyusun sebuah prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara atau tahapan tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan dengan baik dan benar. Pelaksanaan prosedur kerja akan efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok untuk mematuhi dan menerapkan prinsip-prinsip prosedur yang ada. Prosedur kerja memiliki prinsip-prinsip yang dapat menjadi dasar pokok berfikir dan bertindak bagi karyawan sehingga diharapkan pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai target yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Prosedur kerja yang baik pada prinsipnya yaitu sederhana, tidak rumit, dan berbelit-belit. (Maryati, 2008)

Setiap karyawan perusahaan memiliki kompetensi yang berbeda-beda dalam setiap pekerjaan. kompetensi merupakan sebuah panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Menurut (Sutrisno, 2011) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada produktivitas kerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan

relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Selain prosedur kerja dan kompetensi adalah kepuasan kerja menjadi salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan ukuran dan tingkatan seorang karyawan terhadap pekerjaan jenis masing-masing. Menurut (Tunjungsari, 2011) kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. (Sutrisno, 2011) mengemukakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang karyawan.

Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Apabila karyawan bekerja dengan terpaksa akan menghasilkan hasil kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik adalah bila kepuasan kerja karyawan yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi, karena sesuai dengan berbagai fakta bahwa tidak semua karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula namun bisa juga terjadi sebaliknya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. (Sutrisno, 2011) mengatakan produktivitas kerja adalah ukuran dari penggunaan sumber daya organisasi dan biasanya dinyatakan sebagai rasio output diperoleh dengan menggunakan sumber daya ke jumlah sumber daya karyawan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

Penelitian terdahulu tentang variabel integritas, kompetensi, dan profesionalisme menjadi variabel independent yang diteliti (G Rani et al., 2018) pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Sementara (Saprudin & Koeswardhana, 2018) menggunakan variabel kepuasan kerja & Pelatihan. (Sulviadi, Slamet, & Rahman, 2021) dengan variabel pengawasan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

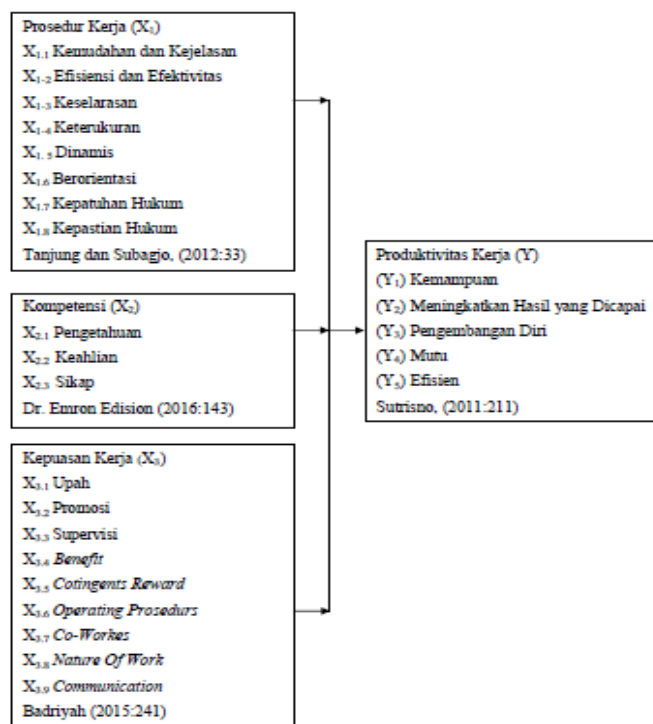
Pabrik Gula Asembagoes ini dibangun tahun 1891 pemerintah Belanda, sama seperti pabrik gula lainnya, di tahun 1957 pabrik gula Asembagoes di nasionalisasikan dan kini dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara XI. PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) atau PTPN XI adalah badan usaha milik negara (BUMN) agribisnis perkebunan dengan core business gula. Perusahaan ini bahkan satu-satunya BUMN yang mengusahakan komoditas tunggal, yakni gula. Fenomena yang terjadi di PG. Asembagoes dilihat dari Prosedur kerja yang terjadi di PG. Asembagoes ternyata kurang teratur dengan menyatakan cara tata kerja yang terlalu bertele-tele. Tidak hanya itu saja penambahan detail prosedur terlalu banyak dari pada yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini akan memperlambat kerja karyawan ketika ingin melakukan tugas, butuh waktu yang lama untuk membaca semua detail tersebut dan membuat tugas menjadi tertunda. Seharusnya cara penulisan prosedur dilakukan secara baik dan tidak menambah terlalu banyak detail serta membuat prosedur sederhana yang mudah diterapkan oleh Karyawan. Karyawan PG. Asembagoes juga dituntut untuk memiliki kompetensi sebagai panduan perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang baik, hal ini dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat bekerja dengan kuliatas baik sehingga dapat mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tertentu diperlukan landasan seperti kompetensi.

Dengan demikian kompetensi menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika dilihat dari kompetensi karyawan saat ini meningkat, tetapi masih jauh dari harapan dan dapat dikatakan masih belum berada di kondisi memadai. PG. Asembagoes juga harus mementingkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan masalah yang strategis, karena jika tidak terpenuhi kepuasan kerja maka akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dan juga dengan target yang tidak terpenuhi. Jika dilihat dari kepuasan kerja karyawan masih kurang maksimal, hal ini dapat dipengaruhi dengan adanya berat atau ringan pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinan dan juga sifat pekerjaan monoton atau tidak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adalah: 1) variabel prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pada PG. Asembagoes 2) variabel prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja pada PG. Asembagoes.

## **METODE**

Riset ini dilakukan agar dapat melihat apakah antara prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes. Riset ini berjenis kuantitatif deskriptif dengan melihat hubungan antar variabel serta hubungan sebab-akibat. Variabel independent dari penelitian ini antara lain

prosedur kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan untuk variable dependen yaitu produktifitas kerja ( $Y$ ).



**Gambar 1**  
Rancangan Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada riset ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sutrisno, 2011). Sampel yang dipilih adalah Karyawan di PG. Asembagoes dengan jumlah karyawan yang aktif pada tahun 2020/2021 adalah sebanyak 40 karyawan tetap. Data primer yang diperoleh untuk melakukan riset ini adalah melalui instrument penelitian berupa kuisisioner sebagai alat pengumpulnya. Kuisisioner berisikan daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan langsung kepada responden terpilih. Variable prosedur kerja ( $X_1$ ) daftar pertanyaan dalam kuesioner merujuk penelitian (Sutrisno, 2011). Pertanyaan pada variabel kompetensi merujuk penelitian (Sutrisno, 2011) dan (Sutrisno, 2011) untuk pertanyaan variabel kepuasan kerja. Sementara untuk pertanyaan variabel produktifitas kerja merujuk pada penelitian (Sutrisno, 2011). Teknik analisis data merupakan cara atau proses untuk menyederhanakan data agar mudah dibaca dan diinterpretasikan kedalam bentuk yang lebih sederhana. Riset ini, menggunakan pendekatan kuantitatif serta metode analisis dimana perhitungannya dilakukan melalui software SPSS. Analisis data ini ditujukan untuk menjawab dan membuktikan hipotesis yang sebelumnya telah disebutkan. Yang mana setelah data terkumpul, proses yang dilalui antara lain uji kelayakan instrument penelitian, uji asumsi klasik, kemudian dilakukan uji hipotesis serta analisis regresi linier berganda.

## HASIL

Melalui penyebaran kuesioner secara langsung yang dilakukan oleh peneliti di PG. Asembagoes diketahui bahwa responden adalah 38 orang berjenis kelamin laki-laki dan 2 orang berjenis kelamin perempuan. Hasil uji kelayakan instrument dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas. Pada uji validitas menggunakan pendekatan person correlation, artinya setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid ketika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ . Diketahui dalam riset ini  $r \text{ tabel}$  adalah sebesar 0,312. Dan nilai  $r \text{ hitung}$  yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan SPSS 22 seluruh item pernyataan pada variabel independen dan dependen adalah diatas 0,312 sehingga 25 butir pernyataan adalah valid. Selanjutnya untuk uji reabilitas menggunakan pendekatan cronbach alpha, dimana ketika nilai koefisien *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka instrument dinyatakan reliable. Pada variabel  $X_1$  (prosedur kerja),  $X_2$  (kompetensi),  $X_3$  (kepuasan kerja), serta  $Y$  (produktifitas kerja) berturut-turut memperoleh nilai *cronbach alpha* yaitu 0,839 ; 0,799 ; 0,902 ; 0,907. Demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan tiap variabel yang diangkat dalam riset ini adalah reliable dan layak untuk disebarkan kepada responden.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Normalitas

		Understandardized Residual
N		40
Normal Paramaters	Mean	,000000
	Std. Deviation	,52895835
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,109
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069

Sumber : Data olahan

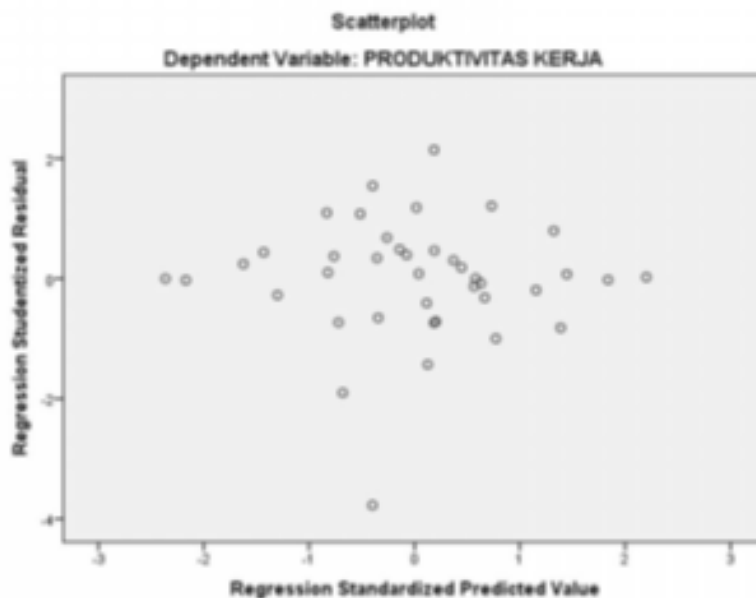
Tabel 1 hasil perhitungan uji normalitas secara *statistic* yang dilihat berdasarkan uji *kolmogorof-smirnov* bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig.  $0,069 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa semua data berdistribusi dengan normal. Nilai signifikansi yang diperoleh berada diatas  $0,05$  sehingga riset ini layak untuk menggunakan model regresi. Tabel 2 mendapatkan hasil bahwa data pada tiap-tiap variabel independen yang digunakan tidak menunjukkan terjadinya multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *collinearity tolerance* serta VIF (*Variance Inflance Factor*). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas karena seluruh varibelnya memiliki *collinearity tolerance*  $> 0,10$  serta  $VIF < 10,00$ .

**Tabel 2**  
Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	VIF
1	(Constasnt)		
	Prosedur Kerja	0,223	4,489
	Kompetensi	0,920	1,087
	Kepuasan Kerja	0,226	4,425

Sumber : Data olahan

Gambar 2 disajikan hasil uji heteroskedastisitas menjelaskan bahwa data yang diolah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebab terlihat pada grafik *scatter plot* tersebut titik-titik data tidak berkumpul menjadi satu pada bagian atas ataupun bawah saja, melainkan menyebar diantara angka 0 dan tidak terbentuk pola. Oleh sebab itu data yang ada dalam penelitian ini tidak mengindikasikan terjadinya gejala heterokedastisitas.



Sumber: data olahan

**Gambar 2**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Uji t	Sig	Uji F
Constant	6,069			
Prosedur Kerja (X1)	0,118	0,631	0,532	30,888
Kompetensi (X2)	-0,062	-0,675	0,504	
Kepuasan Kerja (X3)	0,742	4,000	0,000	

Sumber: data olahan

Uji ststistik F dilakukan untuk melihat apakah model penelitian layak serta mengetahui bagaimana pengaruh variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja secara simultan. Pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai F hitung  $30.888 > F$  tabel 2,87 dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_2$ ) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Asembagoes dapat diterima. Setelah dilakukan uji F, untuk melihat apakah secara parsial antara setiap variabel independen (prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (produktifitas kerja ) memiliki pengaruh secara signifikan maka dilakukan uji T. Dimana pada uji T dalam penelitian ini menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 6,069 + 0,118X_1 - 0,062X_2 + 0,742X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa:

1. *Constant* sebesar 6.069E-17 artinya apabila Variabel Prosedur kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja nilainya nol atau konstan, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 6.069E-17.
2.  $X_1 = 0,118$ , besarnya koefisien Regresi Variabel Prosedur Kerja yang berarti setiap peningkatan Variabel Prosedur Kerja sebesar 1% maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,118% dengan asumsi Variabel lain (Kompetensi dan Kepuasan Kerja).
3.  $X_2 = -0,062$ , besarnya koefisien Regresi Variabel Kompetensi yang berarti setiap peningkatan Variabel Komptensi sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,062% dengan asumsi Variabel lain (Prosedur Kerja dan Kepuasan Kerja) konstan.
4.  $X_3 = 0,742$ , besarnya koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja yang berarti setiap peningkatan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,742% dengan asumsi Variabel lain (Prosedur Kerja, Kompetensi) konstan.

#### *Prosedur Kerja (X<sub>1</sub>)*

Nilai thitung untuk Variabel prosedur kerja ini sebesar 0,631. Sementara itu nilai pada ttabel distribusi 5% sebesar 2,028, maka thitung  $0,631 < t$  tabel 2,028 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai variabel prosedur ketja yang tidak signifikan  $0,532 > 0,05$  artinya variabel prosedur kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karywan pada PG. Asembagoes. Artinya hipotesis ( $H_1$ ) yang menyebutkan prosedur kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Asembagoes tidak dapat diterima. (Widya, 2020) dan (Oktiffani, 2021) juga menyebutkan bahwa prosedur kerja tidak dapat mempengaruhi secara nyata produktifitas karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Darmayanti, 2017) (Boihaki, Halimah, & Rahma, 2022), (Kusumadewi, 2022), dan (Fauziah & Rangkuti, 2020) yang menyatakan bahwa prosedur kerja berpengaruh nyata terhadap produktifitas kerja yang artinya semakin baik prosedur kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.

#### *Kompetensi (X<sub>2</sub>)*

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi ini sebesar -0,675. Sementara itu nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,028, maka t hitung  $-0,675 < t$  tabel 2,028 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai variabel kompetensi yang tidak signifikan  $0,504 > 0,05$  artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Asembagoes. Artinya hipotesis ( $H_1$ ) yang menyebutkan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karywan pada PG. Asembagoes tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Oh & Novita, 2016) namun tidak sejalan dengan hasil penelitian (Mulyadi, 2010), (Abubakar, 2018), (Bahri, 2016), (Tumiwa, Tewal, & Palandeng, 2017), (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) dan (Setiawan, 2018) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

#### *Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)*

Nilai t hitung untuk variable kepuasan kerja ini sebesar 4.000. Sementara itu nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,028, maka t hitung  $4.000 > t$  tabel 2,028 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja

mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG. Asembagoes. Artinya hipotesis (H1) yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Asembagoes dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Malonda, 2013), (Dewi, 2017), (Ningsih, Rudi, & Rafani, 2017), dan (Erwin & Rosnaida, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, namun berbeda dengan (Muayyad & Gawi, 2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Tabel 4**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,849	0,720	0,697

Sumber: data olahan

Tabel 4 diketahui bahwa hasil R Square menunjukkan 0,720 yang artinya besar pengaruh variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PG. Asembagoes adalah 72%. Hal ini berarti faktor lain juga berpengaruh pada produktivitas di PG. Asembagoes dengan nilai sebesar 28%.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memengaruhi secara positif dan juga signifikan terhadap produktivitas karyawan PG. Asembagoes. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Namun berbeda dengan variabel kompetensi dan prosedur kerja secara parsial variabel ini tidak memengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun secara simultan variabel kepuasan kerja, kompetensi, dan prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PG. Asembagoes. Hasil penelitian yang diperoleh dapat memperkaya konsep yang telah dikemukakan para ahli serta dapat memperkuat hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang diperoleh dapat memperkaya konsep yang telah dikemukakan para ahli serta dapat memperkuat hasil penelitian terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. 2018. pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Bahri, S. 2016. Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 21–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v1i1.84>
- Boihaki, B., Halimah, H., & Rahma, R. 2022. Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 50–63. Retrieved from <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/view/535>
- Darmayanti, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/JPEB>
- Dewi, I. K. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Kendal. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 2(2). Retrieved from <http://stiepari.greenfrogs-ts.co.id/jurnal/index.php/JVM/article/view/76>
- Erwin, E., & Rosnaida, R. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 78–88. Retrieved from <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/1891>
- Fauziah, S. M., & Rangkuti, S. 2020. Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kru KA (Studi. *Bisnis Net: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 148–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/bn.v3i2.1004>
- G Rani, F. K., Lambey, L., Pinatik, S., Akuntansi, J., Ekonomi dan Bisnis, F., Sam Ratulangi, U., & Kampus Bahu, J. 2018. Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 13(3), 41–51. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19942>
- Kusumadewi, R. N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>
- Malonda, V. 2013. Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pt. matahari

- megamall manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1906>
- Maryati, M., 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muayyad, D., & Gawi, A. I. 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. Retrieved from <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396>
- Mulyadi, H. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 9(2), 97–111. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/1807>
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. 2017. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38–48. Retrieved from <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/229>
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Oh, A., & Novita, E. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 183–193. Retrieved from <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/344>
- Oktiffani, D. 2021. *Pengaruh Prosedur Kerja, Standart Performance, Dan Manajemen Stres Pada Produktivitas Awak Kabin (Pada Studi Kasus PT. Stie Mahardhika Surabaya*. Retrieved from <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/2453>
- Saprudin, S., & Koeswardhana, G. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(4), 14–19. Retrieved from <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/52>
- Setiawan, S. 2018. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 2(02), 41–50. Retrieved from <http://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/adv/article/view/358>
- Sulviadi, D. S., Slamet, A. R., & Rahman, F. 2021. Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(02). Retrieved from <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10159>
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3895–3904. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18194>
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Elib.Unikom.Ac.Id*, 1(1), 1–14. Retrieved from <https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/492/jbptunikompp-gdl-penitunjun-24596-7-jurnal.pdf>
- Widya, R. 2020. *Pengaruh Standart Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Elvo*. Universitas Wijaya Putra. Retrieved from <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/2339/>