

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

27/10/23

*[Signature]*

**Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap  
Produktivitas Kerja di PT Agincourt Resources**



Skripsi Oleh

**Muhammad Zakky**

**01011281823088**

**Manajemen**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP**  
**PRODUKTIVITAS KERJA DI PT AGINCOURT RESOURCES**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Zakky  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823088  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal : 6 Februari 2023

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SATRIA BAHANA SARANA

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Zakky

NIM : 01011281823088

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 10 April 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 6 Juni 2023

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP 196312031989122001

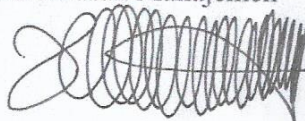
Penguji,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112013031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammd Zakky

NIM : 01011281823088

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Agincourt Resources

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom  
Ketua

Tanggal Ujian : 10 April 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 10 April 2023



Muhammad Zakky  
01011281823088

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto:

”Kerjain apa yang kamu suka, tapi tekun”

(Bambang Susigit)

“Yang kamu bisa berikan ke mama hanya kesolehan dan ilmu yang bermanfaat”

(Emi Astuti)

“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, sebelum mereka mengubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Ar-Ra'd 13:11)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Diri saya sendiri
- Keluarga tercinta
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

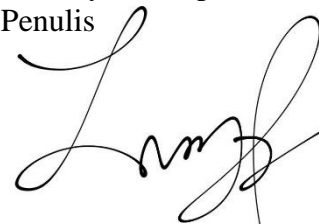
## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Besar yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Agincourt Resources”.

Skripsi ini membahas mengenai bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi karyawan dan kompensasi terhadap terhadap produktivitas kerja divisi orchard mine PT Agincourt Resources. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu pembagian kuesioner kepada karyawan divisi orchard mine PT Agincourt Resources.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan tidak luput dari kesalahan, maka dari itu penulis dengan senang hati menerima masukan dan saran yang membangun dari pembaca untuk kebaikan dari skripsi ini. Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 10 April 2023  
Penulis



Muhammad Zakky  
NIM. 01011281823088

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini terdapat banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh penulis. Berkat rahmat dari Allah SWT dan motivasi, bantuan, bimbingan dan dukungan positif dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Terutama penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan.
2. Kepada Orang Tuaku, dan seluruh Keluarga yang selalu memberikan dukungan, motivasi, materi, hiburan dan doa dalam proses penyelesaian skripsi dan menyelesaikan masa perkuliahan.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dessy Yunita, S.E., M.M, MBA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama masa perkuliahan.

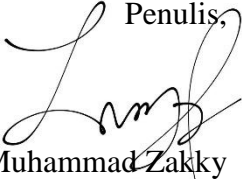
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam perbaikan penulisan skripsi saya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berbagai pengalaman selama masa perkuliahan.
10. Staff Kepegawaian Administrasi dan seluruh Karyawan yang telah membantu banyak hal dalam masalah akademik selama perkuliahan.
11. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kekasih Nadila Aniya, terima kasih atas semua doa, waktu, bantuan, serta motivasi dalam waktu perkuliahan ini, dan selalu marah apabila skripsi tidak dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu.
13. Squad Kantin Lestari terima kasih banyak atas semua bantuan, doa, dukungan dan motivasi nya dari kakak tingkat dan semua sahabat yang selalu nongkrong bersama saat jam istirahat kuliah.
14. Sahabat Kuliah terbaik Abid Soleh, Candra, Dio, Dwiki, Pahmi Tiger, Pajri, Paler, Ilham, Lutpi, Okta, Vanda , Almarhum Rakha, Dincu dan Dhinosaur terima kasih selalu memberikan dukungan, motivasi, tempat untuk bercerita, tempat berbagi keluh kesah, tempat tinggal dan saling berbagi suka duka dalam masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.



15. Serta Seluruh Pihak yang ikut andil membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Akhir kata, dengan kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahalanya kepada semua pihak yang membantu dalam terselesainya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 10 April 2023

Penulis,  
  
Muhammad Zakky

NIM. 01011281823088

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/13  
FAKULTAS EKONOMI MI U

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DI PT AGINCOURT RESOURCES

Oleh:

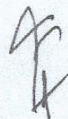
Muhammad Zakky

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Orchard Mine Geologist PT Agincourt Resources. Penelitian ini menggunakan data primer. Berdasarkan metode sampling jenuh, diperoleh sebanyak 57 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Produktivitas Kerja**

Mengetahui

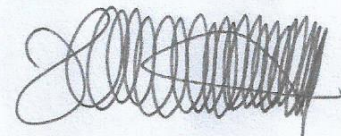
Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP.196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22  
FAKULTAS EKONOMI UIN

## ABSTRACT

**THE EFFECT OF COMPETENCY AND COMPENSATION ON WORK  
PRODUCTIVITY AT PT AGINCOURT RESOURCES**

by:

Muhammad Zakky

*The purpose of this study was to determine the effect of competence and compensation on work productivity of the employees of the Orchard Mine Geologist Division of PT Agincourt Resources. This study uses primary data. Based on the saturated sampling method, a total of 57 employees were obtained. Data collection was carried out using interviews and questionnaires. Analysis of the data used in multiple linear regression using SPSS version 25. The results of this study indicate that the employee competency variable has a negative and significant effect on work productivity, while the compensation variable has a positive and significant effect.*

**Keywords: Competence, Compensation, Work Productivity**

Acknowledge by

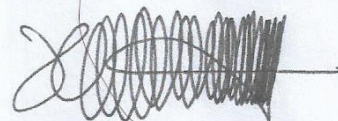
Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP.196312031989122001

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/23  
FAKULTAS EK MIU

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Zakky

NIM : 01011281823088

Jurusan : Manajemen

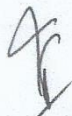
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

### PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT AGINCOURT RESOURCES

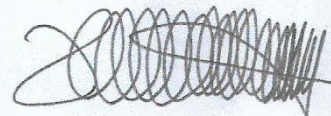
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

**Pembimbing**



**Parama Santati, S.E., M.Kom**  
NIP. 196312031989122001

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA DIRI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Zakky

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Bekasi, 3 Oktober 2000

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Griya Timur Indah Blok C6/10 Jatimulya Tmbun Selatan Bekasi  
Timur

Alamat Email : zakkybs310@gmail.com

### **PENDIDIKAN FORMAL**

Tahun 2006-2012 : SD IT Thariq Bin Ziyad, Bekasi Timur

Tahun 2012-2015 : SMP IT Al binaa Islamic Boarding School

Tahun 2015-2018 : SMA IT Al binaa Islamic Boarding School

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>.....</b>	<b>xii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>17</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>17</b>
1. 1. Latar Belakang.....	17
1.2. Rumusan Masalah.....	22
1.4. Manfaat Penelitian.....	23
1.4.2 Manfaat Praktis.....	23
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>24</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1Pelatihan Karyawan PT Agincourt Resource di Tahun 2021.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabel 1. 2 Daftar Gaji Karyawan PT Agincourt Resource Tahun 2022 .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel 1. 3 Pendapatan Emas dan Perak (dalam US\$) 2015 - 2020 .....</b>	<b>21</b>
<b>No table of figures entries found.</b>	
<b>No table of figures entries found.</b>	
No table of figures entries found.	

## **DAFTAR GAMBAR**

**No table of figures entries found.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang**

Eksistensi dari suatu lembaga usaha membutuhkan SDM atau sumber daya manusia guna melanggengkan serentetan aktivitas di dalamnya. SDM memiliki peran krusial terhadap kelangsungan lembaga usaha supaya bisa melaksanakan kegiatan operasional yang telah diatur sedemikian rupa demi meraih tujuan yang menjadi pengharapan bersama. Kendati demikian, penting memperhatikan berbagai aspek untuk menyediakan SDM yang terjamin mutu dan kualitasnya. Notoatmodjo (2014) menyampaikan gagasan terkait persoalan SDM yang bisa dikaji dari dua sudut pandang, pertama dari segi kuantitas dan yang kedua bersinggungan dengan kualitas. Maksud dari kuantitas mengarah pada total perhitungan, yang mana kuantitas SDM tidak dibarengi kualitas justru hanya akan mendatangkan beban bagi lembaga usaha yang bersangkutan. Sementara itu, konteks kualitas bertalian dengan kecakapan dan mutu SDM yang bisa dinilai dari perspektif fisik ataupun non-fisik.

Persoalan yang menyangkut SDM ini acap kali diusung sebagai tema perbincangan yang santer di berbagai kalangan pada suatu kesempatan (Kumparan, 2022). Sebut saja dari ranah pejabat tinggi hingga mendasar, di lembaga swasta ataupun pemerintah, hingga merambah ke lingkungan industri

serta pendidikan, seolah semua dimensi kehidupan masyarakat memberikan atensi pada persoalan demikian. Mulai banyak perkumpulan resmi seperti seminar, pelatihan, lokakarya, dan simposium yang dimunculkan mengingat hal ini telah menjadi bagian dari kebutuhan pokok bersifat vital untuk suatu institusi atau lembaga usaha tertentu.

Kartika & Khaerana (2019) mengatakan, kecakapan SDM di dalam suatu lembaga usaha memiliki kedudukan penting yang akan menghantarkan perusahaan di ambang kejayaan atau justru kegagalan karena konteks ini bertalian kuat dengan kemampuan menjalankan tugas dan kewajiban sebagai bentuk amanah. Setiap lembaga usaha wajib mengusung strategi khusus yang di dalamnya memuat tujuan akan pengembangan produktivitas para SDM supaya bisa didorong secara potensinya sehingga memberi kemajuan bagi perusahaan terkait. Dengan demikian, pihak manajemen dihimbau untuk menitikberatkan berbagai aspek yang bisa mendatangkan pengaruh atas peningkatan produktivitas kerja para pegawai, salah satunya menyangkut aspek kompetensi dan pemberian kompensasi.

Gagasan pakar bernama Edison (2016) menerangkan kalau maksud dari kompetensi merujuk pada kecakapan individu dalam hal merampungkan tugas yang diamanahkan sebagai bentuk pekerjaan secara benar serta mengantongi kelebihan yang dasarnya berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, serta sikap yang dijunjung tinggi dalam ranah profesionalisme. Dengan kata lain, kompetensi mengacu pada aspek keterampilan atau pengetahuan yang memiliki karakteristik

khas terkait unsur profesional pada ranah tertentu dan hal ini menjadi aspek yang paling krusial.

PT Agincourt Resources (PTAR) adalah sebuah perusahaan pertambangan dengan basis di Indonesia yang bergerak di bidang eksplorasi, penambangan, dan pengolahan mineral batangan emas dan perak. Satu-satunya tempat operasinya adalah di Tambang Emas Martabe di Sumatera. Fungsi-fungsi perusahaan dikelola dari Jakarta. Sebagai mana perusahaan lain, PT Agincourt Resource melakukan pengembangan kompetensi karyawan. Departemen Pelatihan dan Pengembangan mengembangkan pelatihan di tempat berskala luas yang komprehensif. Selain itu, pelatihan khusus pekerjaan dikembangkan dan dilaksanakan oleh departemen terkait.

Kompetensi karyawan dipantau dan ditingkatkan melalui sistem

Pelatihan Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti
Health, safety and the environment.	3405
Personal development	299
Language skills	24
Technical skills	204
Traning for obtaining lecenses to operate vehicles and ecuipment	417

manajemen pelatihan daring (Annual Report, 2020).

### **Tabel 1. 1Pelatihan Karyawan PT Agincourt Resource di Tahun 2021**

*Sumber : Annual Report PT Agincourt 2021*

Pelatihan dibagi menjadi lima kategori 1) Kesehatan, keselamatan, dan lingkungan. 2) Pengembangan pribadi, 3) Keterampilan bahasa, 4) Keterampilan teknis, 5) Pelatihan untuk mendapatkan izin pengoperasian, kendaraan dan peralatan

Pada tahun 2020, PTAR melanjutkan upaya pengembangan karyawannya dengan mengadakan 135 pelatihan. Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan adalah 4.349 karyawan, dengan rata-rata waktu per karyawan 73 jam; karyawan kontraktor menerima 26 jam pelatihan, sedangkan karyawan tetap mengikuti 47 jam pelatihan per tahun.

Tema pelatihan karyawan tahun 2020 lebih fokus mengenai keselamatan kerja. Dalam rangka percepatan dalam industri pertambangan, PTAR membentuk pelatihan Pengawas Operasional Utama (POP) dan Pengawas Operasional Menengah (POM). Pada tahun 2020, sebanyak enam puluh karyawan PTAR dan kontraktor dinyatakan kompeten sebagai POP, terdiri dari uji kompetensi/sertifikasi baru untuk 39 karyawan dan uji perpanjangan kompetensi/uji sertifikasi untuk 21 karyawan. Selanjutnya, sebanyak delapan belas karyawan PTAR dan kontraktor dinyatakan kompeten sebagai POM, terdiri dari uji kompetensi/sertifikasi baru untuk dua belas karyawan dan uji perpanjangan kompetensi/uji sertifikasi untuk enam karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Khaerana, (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Pendapat lainnya yang mendukung temuan ini penelitian Sendi & KK. Heryanda, (2022) yang juga mengungkapkan bahwa selain kompetensi, produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi.

Penelitian yang dilakukan Saprudin, (2018) mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada

organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempatnya bekerja (Ariandi, 2018).

**Tabel 1. 2 Daftar Gaji Karyawan PT Agincourt Resource Tahun 2022**

<b>No</b>	<b>Jabatan/ Posisi</b>	<b>Gaji per-bulan</b>
1	Accounting	Rp. 11.000.000
2	Administration Staff	Rp. 10.000.000
3	Manager HRD	Rp. 28.000.000
4	HRD	Rp. 16.000.000
5	Instrument Engineer	Rp. 17.000.000
6	Mechanic	Rp. 10.000.000
7	Officer	Rp. 15.000.000
8	Operator	Rp. 8.500.000
9	Perawat	Rp. 7.000.000
10	Satpam	Rp. 6.000.000

*Sumber : Gajian.com 2022*

Tabel 1 menunjukkan gaji karyawan berbeda-beda dengan tanggung jawab yang berbeda. Tabel tersebut menunjukkan gaji yang diberikan perusahaan sudah di atas upah minimum regional (UMR).

Meskipun telah dilakukan pelatihan dan gaji diatas upah minimum regional, PT Agincourt Resource mengalami penurunan produktivitas terlihat pada gambar di bawah ini :

**Tabel 1. 3 Pendapatan Emas dan Perak (dalam US\$) 2015 - 2020**

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Gold/ Emas</b>	351.3	385.4	444.2	522.2	525.0	439.3
<b>Silver/ Perak</b>	40.2	40.1	40.3	52.0	35.9	42.1

*Sumber : Annual Report PT Agincourt Resource, 2021*

Pada Tabel 3 menunjukkan penurunan pendapatan emas dan perak. Hal ini menjadi masalah perusahaan dalam mencapai target. Permasalahan yang muncul adalah pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kompensasi telah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan layak akan tetapi produktivitas karyawan menurun.

Dari masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja di PT Agincourt Resorce”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Supaya riset ini bisa berlangsung dengan maksimal, maka perlu perumusan masalah dahulu untuk dipaparkan. Berlandaskan pada uraian yang sudah tersaji di atas, maka bisa ditarik berbagai poin perumusan masalah, mencakup:

- 1). Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai PT Agincourt Resources ?
- 2). Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT Agincourt Resources ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT Agincourt Resource.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, kompetensi, dan produktivitas karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk upaya meningkatkan produktivitas karyawan

PT Agincourt Resources sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rodlial Ramadhan T. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 24. No. 1. Hal. 17-32 Bandung: Stia Lan Bandung.
- Arum, R. S., & Gunaningrat, R. (2021). *Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “ Baru Toserba Wonogiri .”* 457–470.
- Azzahra<sup>1</sup>, S., Awalya<sup>2</sup>, S. S., Priyani<sup>3</sup>, P., & Fadilah<sup>4</sup>, M. I. (2022). *Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. 3(1), 150–162.
- Farla, W., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2021). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru Di Kota Palembang Pada Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Selaparang Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.31764/jpmb.v4i2.4241>
- Geffenberger, K. (1967). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Hadjri, M. I., Perizade, B., & Zunaidah, Z. (2019). Compensation, Spiritual Motivation, And Job Satisfaction: A Case Study Of Sumsel Babel Sharia Bank. *Sriwijaya International Journal Of Dynamic Economics And Business*, 3(1), 73. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v3i1.73-92>
- Hartati, T. (2019). *Analysis Of Influence Of Motivation , Competence , Compensation Toward Performance Of Employee*. 1031–1038.



- Indradewa, R. (2020). *Compensation Effects And Organizational Climate On Employees ' Performance By Organizational Commitment. September 2021.*
- Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *Jemma / Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2), 38. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.246>
- Of, C., & Citizenship, O. (2018). *The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City.* 6(10).
- Onwuka, E. M., & Onwuchekwa, F. (2018). *Compensation Management And Organizational Performance A Study Of Selected Pharmaceutical Companies In Awka , Anambra.* 20(9), 36–47. <https://doi.org/10.9790/487x-2009033647>
- R. Wayne, Mondy, D., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *Pearson Education Limited.*
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). *The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University.* 5(2), 39–48.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Tiki Jalur Nugraha Ekakurir , Jakarta.* 10, 1–9.
- Saprudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* 2(2), 35–40.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Mandar

Maju.

Sendi, N. P. N., & Kk. Heryanda. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu Di Kecamatan Tegallalang*. 8(1), 33–41.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The Influence Of Motivation , Work Discipline , And Compensation On Employee Performance*. 1, 72–83.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2006). *Competence At Work*. John Willey & Sons.

Yamali, F. R. (2020). *Effect Of Compensation , Competencies And Organizational Culture On Organizational Commitment Its Implicationson Experts Performance Of Construction Services Company In Jambi Provin ... Effect Of Compensation , Competencies And Organizational Culture On O. September*, 28–42.

Abubakar, Rodlial Ramadhan T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Negara. Vol. 24. No. 1. Hal. 17-32 Bandung: Stia Lan Bandung.

Arum, R. S., & Gunaningrat, R. (2021). *Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “ Baru Toserba Wonogiri .”* 457–470.

Azzahra<sup>1</sup>, S., Awalya<sup>2</sup>, S. S., Priyani<sup>3</sup>, P., & Fadilah<sup>4</sup>, M. I. (2022). *Motivasi*

*Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. 3(1), 150–162.

Farla, W., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2021). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru Di Kota Palembang Pada Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Selaparang Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.31764/jpmb.v4i2.4241>

Geffenberger, K. (1967). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).

Hadjri, M. I., Perizade, B., & Zunaidah, Z. (2019). Compensation, Spiritual Motivation, And Job Satisfaction: A Case Study Of Sumsel Babel Sharia Bank. *Sriwijaya International Journal Of Dynamic Economics And Business*, 3(1), 73. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v3i1.73-92>

Hartati, T. (2019). *Analysis Of Influence Of Motivation , Competence , Compensation Toward Performance Of Employee*. 1031–1038.

Indradewa, R. (2020). *Compensation Effects And Organizational Climate On Employees ' Performance By Organizational Commitment*. September 2021.

Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2), 38. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.246>

Of, C., & Citizenship, O. (2018). *The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City*. 6(10).

Onwuka, E. M., & Onwuchekwa, F. (2018). *Compensation Management And*

- Organizational Performance A Study Of Selected Pharmaceutical Companies In Awka , Anambra.* 20(9), 36–47.  
<https://doi.org/10.9790/487x-2009033647>
- R. Wayne, Mondy, D., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition.* In *Pearson Education Limited.*
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). *The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University.* 5(2), 39–48.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Tiki Jalur Nugraha Ekakurir , Jakarta.* 10, 1–9.
- Saprudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* 2(2), 35–40.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju.
- Sendi, N. P. N., & Kk. Heryanda. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu Di Kecamatan Tegallalang.* 8(1), 33–41.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The Influence Of Motivation , Work Discipline , And Compensation On Employee Performance.* 1, 72–83.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2006). *Competence At Work.* John Willey & Sons.
- Yamali, F. R. (2020). *Effect Of Compensation , Competencies And Organizational*

*Culture On Organizational Commitment Its Implicationson Experts  
Performance Of Construction Services Company In Jambi Provin ... Effect  
Of Compensation , Competencies And Organizational Culture On O.  
September, 28-42.*