

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA DIVISI HR & CA PT. TANJUNGENIM LESTARI
PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM**



**Skripsi Oleh:
SASKIA NURUL AINI
01011381722203
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA DIVISI HR & CA PT.TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER
KABUPATEN MUARA ENIM

Disusun :

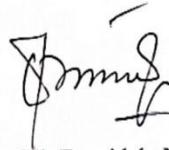
Nama : Saskia Nurul Aini
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381722203
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
16/11.21

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

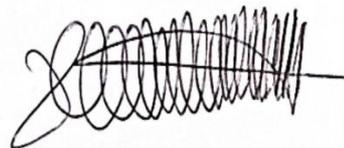
Dosen Pembimbing
Ketua,



Tanggal: 28 Agustus 2021

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal: 16 Juli 2021

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA DIVISI HR&CA PT. TANJUNGENIM LESTARI
PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM**

Disusun oleh:

Nama : Saskia Nurul Aini
NIM : 01011381722203
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
14/11/21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MUARA ENIM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 05 Oktober 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 05 Oktober 2021
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

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

Anggota

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

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saskia Nurul Aini

NIM : 01011381722203

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
10/11/21

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi HR & CA
PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

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

Penguji : Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya 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 Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Oktober 2021

Pembuat Pernyataan



Saskia Nurul Aini

01011381722203

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Akan ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa, betapa pedihnya rasa sakit."

(Ali bin Abi Thalib)

"Never regret a day in your life. Good days give happiness, bad days give experiences, worst day give lessons, and best day give memories."

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Allah SWT**
- **Nabi Muhammad SAW**
- **Kedua Orang Tua ku tercinta**
- **Ayuk, Adik, dan Keluargaku**
- **Orang-orang yang Kucintai dan Sahabat-sahabatku**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil' alamin, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi HR&CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis. Akhir kata penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang berjuang dalam menimba ilmu.

Palembang, 05 Oktober 2021

Saskia Nurul Aini
01011381722203

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritikan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis khususnya dalam perbaikan penulisan skripsi.
3. Bapak Prof. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, Ph.d selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Aslamia Rosa, S.E., M.SI selaku pembimbing akademis yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Koordinator Akademik Jurusan Manajemen Kampus Palembang yang telah memberikan kesempatan

kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Aliya selaku akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang yang telah membantu penulis sejak awal sampai akhir perkuliahan.
8. Seluruh Dosen, Staff Akademik dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbuan selama perkuliahan.
9. Terkhusus untuk Kedua orang tua ku tercinta, Papa Ir. Huri Faisal, Mama Meidiana, S.T yang telah memberikan dukungan material dan moral, kasih sayang serta doa yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan rangkaian perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
10. Ayukku Mutiara Annisa, A.md dan Adikku M. Prima Nata Negara tersayang, yang senantiasa memberikan motivasi dan doa yang tiada hentinya untuk penulis dalam menyelsaikan skripsi ini.
11. Achmad Zul Fauzan selaku seseorang istimewa yang selalu menemani penulis, menjadi tempat berbagi keluh kesah serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis yang sangat membantu selama masa perkuliahan.
12. Sahabat-sahabat terbaik yang selalu sedia menemani, membantu, dan mendukung penulis selama masa bahagia dan masa sulit perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri hingga detik ini Dheasya Athiyyah Saad, Chania Putri Adelly, Adinda Syanin Sakina, Imel Savira, Shinta Feliantina, Adam Shofwan, Feraldi Nugraha, M Faqi Putra Arzi, dan Febrianowen.

13. Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim dan responden dalam penelitian ini. Terimakasih telah memberikan bantuan kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi yang sangat dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
14. Teman – temanku seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen Angkatan 2017 yang telah membantu dan mendukung saya selama masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Palembang, 05 Oktober 2021



Saskia Nurul Aini

01011381722203

ABSTRAK

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MU

ASLI

10/11.21.

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA DIVISI HR & CA PT. TANJUNGENIM LESTARI
PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM**

Oleh:
Saskia Nurul Aini

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan studi empiris karyawan pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 123 karyawan, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Teknik Sampling Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Disarankan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan kompetensi secara optimal, Optimalisasi ini harus dilihat dari sisi pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan yang dibutuhkan sebagai alat peningkatan produktivitas karyawan.

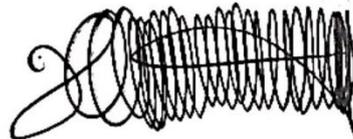
Kata Kunci: Kompetensi, Produktivitas Karyawan

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



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

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

***THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT
THE HR & CA DIVISION PT. TANJUNGENIM LESTARI PULP AND
PAPER, MUARA ENIM REGENCY***

**By :
Saskia Nurul Aini**

This study aims to examine the effect of competence on employee productivity at the HR & CA Division PT.TanjungEnim Lestari Pulp and Paper, Muara Enim regency. The data used in this study are primary data, with a sample of 123 employees, using a sampling technique with non probability sampling. The analytical method used is quantitative analysis with simple regression analysis. The results of this study are competence has a positive and significant effect on employee produktivity. It is recommended for the related parties to increase the competence optimally. This optimization must be seen in terms of the variety of work tasks, the volume of tasks and duty free needed as a means of improving employee productivity.

Keywords: Competence and Employee Productivity

Chairman,



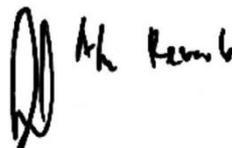
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Member,



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

***Acknowledge,
Head of Management Department***



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Saskia Nurul Aini
NIM : 01011381722203
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi HR&CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

ASLI
10/11.21.
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

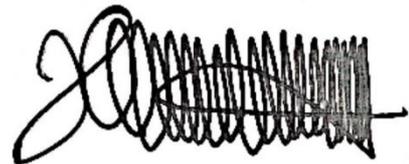
Dosen Pembimbing,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Saskia Nurul Aini
NIM	01011381722203
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	Muara Enim, 07 Maret 2000
Alamat	Jl. Multatuli No 22 RT 01 RW 03 Kota Muara Enim, Sumatera Selatan
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	Saskianaini7@gmail.com
No. Hp	082183788223
Pendidikan	
2005-2011	SD Negeri 15 Muara Enim
2011-2014	SMP Negeri 1 Muara Enim
2014-2017	SMA Negeri 1 Unggulan Muara Enim
2017-2020	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori <i>Resource Based View</i> (RBV)	11
2.2 Kompetensi.....	12
2.2.1 Manfaat Kompetensi.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	15
2.2.3 Indikator Kompetensi	17
2.3 Produktivitas Karyawan.....	18
2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	19

2.3.2	Indikator Produktivitas Karyawan.....	20
2.4	Hubungan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan.....	21
2.5	Penelitian Terdahulu.....	21
2.6	Kerangka Pemikiran.....	27
2.7	Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.2	Rancangan Penelitian.....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3.1	Jenis Data.....	30
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5	Populasi dan Sampel.....	31
3.5.1	Populasi.....	31
3.5.2	Sampel.....	32
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1	Validitas.....	33
3.6.2	Reliabilitas.....	34
3.7	Uji Statistik.....	35
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	35
3.7.2	Koefisien Korelasi (r).....	36
3.7.3	Koefisiensi Determinasi (R^2).....	37
3.7.4	Uji Hipotesis.....	37
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.2	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Karakteristik Responden.....	42
4.1.1.1	Pendidikan Responden.....	42
4.1.2	Uji Instrumen Penelitian.....	45
4.1.3	Analisis Deskriptif.....	48
4.1.4	Uji Statisik.....	57

4.1.5 Uji Hipotesis.....	60
4.2 Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan	3
Tabel 1.2 Laporan hasil kompetensi karyawan HR&CA	4
Tabel 1.3 Syarat kompetensi karyawan divisi HR&CA	4
Tabel 1.4 Jenis-jenis pelatihan karyawan divisi HR&CA	5
Tabel 1.5 Target hasil & produksi pulp	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	22
Tabel 3.1 Jumlah populasi	32
Tabel 3.2 Pedoman interpretasi koefisien korelasi	36
Tabel 3.3 Definisi operasional variabel	38
Tabel 4.1 Pendidikan responden.....	43
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden.....	44
Tabel 4.3 Usia responden.....	44
Tabel 4.4 Hasil uji validitas kompetensi.....	45
Tabel 4.5 Hasil uji validitas produktivitas karyawan	46
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas	47
Tabel 4.7 Persentase jawaban responden variabel kompetensi.....	49
Tabel 4.8 Persentase jawaban responden variabel produktivitas karyawan	53
Tabel 4.9 Hasil analisis regresi sederhana	57
Tabel 4.10 Hasil analisis koefisien korelasi.....	58
Tabel 4.11 Hasil uji t.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	72
Lampiran 2. Data Informan Penelitian	75
Lampiran 3. Data Hasil Pengolahan Variabel Kompetensi	78
Lampiran 4. Data Hasil Pengolahan Variabel Produktivitas Karyawan	82
Lampiran 5. Data Hasil Uji Validitas Kompetensi	86
Lampiran 6. Data Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan	88
Lampiran 7. Data Hasil Uji Reliabilitas	90
Lampiran 8. Data Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Uji Hipotesis	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan guna menghadapi tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya dalam tantangan global ini. Sebuah organisasi membutuhkan berbagai sumber daya untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar dan bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat dan tantangan global inilah yang mengharuskan organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang baik.

Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan dan dampak yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan dan kelangsungan hidup organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pada perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada sebuah perusahaan membutuhkan kompetensi. Karena, kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab

pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Menurut Marwansyah (2016: 52) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, sifat & karakteristik pribadi individu yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan atau pendidikan (knowledge) dan keterampilan (skill) saja tetapi menyangkut di banyak kondisi (Marthalia, 2020).

Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (the right man on the right place), maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Dengan produktivitas yang maksimal, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai harapan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga itu semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2017:

100). Menurut Crook (2012: 261-262) menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk menghasilkan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang dihasilkan.

PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pulp and paper atau yang lebih dikenal dengan bubur kertas, bahan baku utama yang digunakan adalah kayu dari pohon acacia mangium dan eucalyptus pelita.

PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim terletak pada Desa Banuayu, Kecamatan Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan. PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper membutuhkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Kompetensi sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan karyawan di PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper.

Dalam melaksanakan tugasnya, PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper terdapat 4 bagian Divisi yakni HR & CA Director, Vice President Director, Technical Director, Operation Director. Namun, penulis mengambil penelitian pada Divisi HR & CA Director dikarenakan adanya hubungan antara Divisi HR & CA Director dengan fenomena penelitian.

Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper di dukung oleh 123 orang karyawan berdasarkan latar belakang tingkat Pendidikan, terdiri dari Pascasarjana (S2) sebanyak 3 orang, Sarjana (S1) 36 orang, Diploma sebanyak 16

orang, SMA sebanyak 40 orang SMP sebanyak 8 orang dan SD sebanyak 20 orang yang dijabarkan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Karyawan Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	20
2.	SMP	8
3.	SMA	40
4.	Diploma	16
5.	Sarjana	36
6.	Pascasarjana	3
Total		123

Sumber: PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

Tabel 1.2

Laporan Hasil Kompetensi Karyawan Divisi HR & CA
PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

Laporan Hasil Kompetensi				
Nilai	Keterangan	%		
		2018	2019	2020
A	Sangat Baik	3,3	7,4	8
B	Baik	28,3	28,4	25
C	Cukup	45,5	42	42
D	Kurang	12	18	20
E	Kurang Baik	10,9	4,2	5

Sumber: PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

Berdasarkan tabel 1.2 dari laporan hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap kompetensi karyawan di atas dapat dilihat bahwa dimana pada

tahun 2018 karyawan paling banyak meraih nilai cukup yaitu mencapai 45,5% dan paling sedikit meraih nilai sangat baik yaitu 3,3%. Sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 paling banyak meraih nilai cukup yaitu mencapai 42% dan paling sedikit meraih nilai kurang baik yaitu 4,2% dan 5% pada tahun 2019. Namun, pada tahun 2018 – 2020 nilai sangat baik selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih perlu dikembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten sesuai harapan perusahaan.

Tabel 1.3

Syarat Kompetensi Karyawan Divisi HR & CA

PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

No.	Nama Departemen	Competency Requirement (syarat kompetensi)	
		Teknik	Manajerial
1.	Departemen Hukum Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Izin & Penulisan Kontrak 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Lanjutan • Penyelesaian Masalah & Pengambilan Keputusan • Komunikasi • Negosiasi • Pengelolaan Konflik
2.	Departemen Bagian Umum	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Perumahan • Manajemen Perumahan • Manajemen Bangunan • Manajemen Transportasi • Manajemen Rumah Tangga • Manajemen Logistik • Manajemen Hukum 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Menengah • Penyelesaian Masalah dan Pengambilan keputusan • Komunikasi • Negoisasi • Pengelolaan konflik

3.	Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Sumber Daya Manusia 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Lanjutan • Penyelesaian Masalah dan Pengambilan keputusan • Komunikasi • Negoisasi • Pengelolaan konflik
4.	Departemen Administrasi & Layanan Perusahaan Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Administrasi • Manajemen Bangunan • Manajemen Rumah Tangga 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen menengah • Penyelesaian Masalah dan pengambilan keputusan • Komunikasi • Negoisasi • Pengelolaan konflik
5.	Departemen Pengembangan Masyarakat Lokal	<ul style="list-style-type: none"> • Badan Hukum Legal 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Fundamental • Penyelesaian Masalah dan pengambilan keputusan • Komunikasi • Negoisasi • Pengelolaan konflik

Sumber: PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

Dilihat dari tabel 1.3 terdapat syarat-syarat kompetensi yang harus dimiliki karyawan dibawah Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang ditentukan pada posisinya maka karyawan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4

Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp
& Paper Kabupaten Muara Enim pada Tahun 2020

No.	Jenis-Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Orang)
1.	<i>TEL Mill Over View For New Employees</i>	20
2.	<i>Orientation For New Employee</i>	28
3.	<i>Sharing After External Training</i>	70
4.	<i>Sharing ISO and WI</i>	15
5.	<i>HR Induction</i>	28
6.	<i>Labor Law and Industrial Relations</i>	8
7.	<i>Succession Plan and Talent Management</i>	2
8.	<i>Man Power Analysis & Workload Analysis</i>	2
9.	<i>Repress Training ISO 9001, 14001</i>	20
10.	<i>Pre Retirement Training/ Pra Purna Bakti</i>	30
11.	<i>Excellent Critical Tthinking Skills</i>	30
12.	<i>Effective communication and presentation skill</i>	30

Sumber: PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

Dilihat dari tabel 1.4 jenis-jenis pelatihan yang telah diselenggarakan oleh HR & CA Director PT. Tanjungenim Ledtari Pulp & Paper Kabupaten Muara Enim kepada karyawannya yang bertujuan agar pelatihan ini berguna untuk mengembangkan kompetensinya dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawannya.

Tabel 1.5

Target dan Hasil Produksi Pulp PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper
Kabupaten Muara Enim

Tahun Produksi Pulp			
	Tahun	Target Produksi/ton	Hasil Produksi/ton
1.	2018	450.000	382.131
2.	2019	450.000	415.709
3.	2020	450.000	462.366

Sumber: PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil produksi Pulp pada tahun 2019 dan 2020 sudah melebihi target yang akan dicapai yakni berjumlah 415.709/ton dan 462.366/ton. Namun, pada nomor 1 terlihat bahwa hasil tidak mencapai target 450.000/ton yang hasil produksinya 382.131/ton pada tahun 2018.

Fenomena pada PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim dibawah Divisi HR & CA adalah tidak seimbangnya hasil penilaian kompetensi dimana masih terdapat beberapa karyawan yang mendapat nilai E atau nilai kurang baik dan adanya hasil produksi Pulp yang tidak mencapai target pada tahun 2018-2019. PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper menginginkan karyawan selalu memiliki pengetahuan yang luas, keahlian sesuai dengan bidangnya, dan sikap yang baik dan positif.

Dilihat dari kajian teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah penulis baca menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan antara lain di tunjukkan oleh penelitian yang di

tulis oleh (Nugroho & Sampoerna, 2016). dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana”, dan yang ditulis oleh (Lia Marthalia & Anisah, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Jaya”.

Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan antara lain di tunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Syamsuri, 2019). dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhan Batu”.

Pada beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan ada hasil penelitian terdahulu juga menghasilkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka hal ini menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang seperti diatas, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk meneliti adanya hubungan antara dua variabel dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompetensi terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan serta dapat membantu penulis lain sebagai bahan referensi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan pikiran serta sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait tentang kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu , Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20.
- Fadilla. (2016). Ecoment Global. *Pengaruh Nilai Akuntansi Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa*, 1(2), 51–62.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giawa, R., & Saragih, L. (2020). Analisis *Resources Based View* (RBV) Studi Kasus: Pada Yayasan Pendidikan GKPS. *Jurnal Ekonomi USI*, 2(1). 1-17.
- Hanafiah, M. A., Rasyid, W., & Purwoko, A. (2013). Hubungan Karakteristik, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Di Kota Bengkulu. *Jurnal AGRISEP*, 12(1), 69–84. <https://doi.org/10.31186/jagrisep.12.1.69-84>
- Hermawati, R., & Hidayat, R. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*

Manusia), 2(2), 189. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2228>

Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.

JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>

Kasifah. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH BAGIAN ORGANISASI TATA LAKSANA KABUPATEN KUTAI TIMUR*. 5(3), 320–330.

Kompetensi, P., Pemberian, D. A. N., Terhadap, I., & Salesman, P. K. (2015). *Page 1*. 2(2).

Marthalia, L. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Jaya*. 14, 1–6.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). CV Alfabeta.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management* (edisi 10). Salemba Empat.

Muhamat Satiawan, Syamsul Bachri, H. W. A. (2012). *Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala*. 33–38.

- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 9(17), 97–111. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/1807/1238>
- Nugroho, Y. A., & Ampoerna, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega KencanaE. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 7(1), 345–355.
- Nurjannah. (2019). Jemma | Jurnal of Economic ,. *Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 45–52. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/252/221>
- Nuryanto, Sayuti Enggok, M., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 83–96.
- Pardede, A. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 79–85.
- Rahadian, Dani. (2017). Penerapan Konsep *Resources Based View* (RBV) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 14(1), 82-95.
- Rohmat, S. (2020). *Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan*. 3(2), 201–210. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196>

- Setyo, N., Wahyudi, B., & Sundari, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Personel di Dinas perawatan Personel TNI Angkatan Udara. *Jurnal Strategi Pertahanan Udara*, 5(1), 1–22.
- Solihah, R. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja serta Implikasinya Terhadap Produktivitas KERJA Karyawan pada Bagian Production Process Control (PPC) PT. Victory Garmintex Bandung*. 1, 97–110.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Edisi Tiga).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- Swastha, B., & Sukotjo, I. (2011). *Pengantar Bisnis Modern* (Edisi Ketiga). Liberty Yogyakarta.
- Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.36987/informatika.v5i1.665>
- Wernerfelt Birger. 1995. The Resource Based View of The Firm: Ten Years After. *Strategic Management Journal*, Vol. 16, No. 3, hal 171- 174.

Wexley, & Yukl. (2012). *Perilaku Organisasi dan psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Rajawali Pers. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Zwell, M. (2010). *Creating a Culture of Competance*. John Wiley & Sons, Inc.