



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17903-17910

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam

Aida Nuraeni¹, Nurherawati²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cipasung Tasikmalaya

¹aidanuraeni009@gmail.com ²nurherawati@uncip.ac.id

Abstrak

Kajian ini mengevaluasi sejauh mana variabel kompetensi serta motivasi kerja berdampak terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja di Peternakan Ayam Petelur Sanjaya, Kecamatan Sariwangi, Kabupaten Tasikmalaya. Peneliti menerapkan desain kuantitatif berbasis metode asosiatif untuk menguji keterkaitan antarvariabel. Pelaksanaan riset ini melibatkan seluruh anggota populasi yang mencakup 42 pekerja sebagai sampel penelitian melalui penerapan teknik penarikan sampel jenuh. Pengumpulan data primer berlangsung lewat penyebaran instrumen kuesioner, kemudian peneliti mengolah data tersebut memakai teknik analisis regresi linier berganda melalui pemrosesan perangkat lunak SPSS. Temuan lapangan membuktikan bahwasanya aspek kompetensi memberikan kontribusi positif sekaligus signifikan terhadap taraf produktivitas kerja para pegawai, yang ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikansi sebesar 0,035 ($<0,05$). Selain itu, variabel motivasi kerja terbukti mendatangkan pengaruh positif serta signifikan terhadap performa produktivitas staf dengan besaran angka signifikansi 0,001 ($<0,05$). Pengujian secara bersama-sama mengonfirmasi bahwa penggabungan variabel kompetensi dan motivasi kerja berdampak signifikan bagi produktivitas pegawai, menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,704. Angka ini menandakan bahwa gabungan kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 70,4% variabilitas tingkat produktivitas pekerja, sementara porsi selebihnya yaitu sebesar 29,6% bersumber dari pengaruh faktor eksternal lain di luar jangkauan model penelitian ini. Hasil akhir tersebut menegaskan bahwa upaya penguatan aspek kompetensi serta pendorongan motivasi kerja karyawan merupakan langkah strategis yang sangat krusial guna mengoptimalkan pencapaian produktivitas pada bidang usaha peternakan ayam petelur.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan, Peternakan Ayam

1. Latar Belakang

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan keluaran kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, rendahnya produktivitas kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja, pencapaian target produksi, serta daya saing organisasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan dan perkembangan organisasi (Sinungan, 2020; Hasibuan, 2019).

Salah satu sektor usaha yang sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusia adalah usaha peternakan ayam petelur. Keberhasilan usaha peternakan tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas bibit, pakan, maupun teknologi produksi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan memiliki peran penting dalam berbagai aktivitas operasional seperti pemberian pakan, pemeliharaan kandang, pengawasan kesehatan ternak, hingga proses pengumpulan hasil produksi. Apabila aktivitas tersebut tidak dilaksanakan secara optimal, maka produktivitas usaha berpotensi mengalami penurunan yang berdampak terhadap pencapaian target produksi.

Fenomena tersebut juga terjadi pada Peternakan Ayam Petelur Sanjaya di Kecamatan Sariwangi Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil observasi dan data produksi perusahaan, terjadi kecenderungan penurunan hasil produksi telur yang mengindikasikan belum optimalnya produktivitas kerja karyawan. Selain itu, masih ditemukan beberapa aktivitas operasional yang belum dilaksanakan sesuai standar kerja sehingga berpotensi menghambat pencapaian target produksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi karyawan. Kompetensi menggambarkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas sesuai standar kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Wibowo, 2021). Hasil penelitian Gema Pertiwi dan Yanti (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga disampaikan oleh Aprilia dan Septiowati (2024) serta Prastowo (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Febrian Dini dan Andi Heru Susanto (2023), Yanuar Yulianto et al. (2023), serta Romadhoni dan Badrianto (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Kusumiadi dan Heryanda (2022), Darmiah et al. (2023), serta Prastowo (2023) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor pemerintahan, perkebunan, maupun pertanian sehingga karakteristik pekerjaannya berbeda dengan sektor peternakan ayam petelur yang memiliki aktivitas operasional lebih intensif dan menuntut konsistensi kerja setiap hari. Perbedaan karakteristik objek penelitian tersebut menunjukkan masih terbukanya ruang penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pada sektor peternakan.

Berdasarkan fenomena empiris dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Peternakan Ayam Petelur Sanjaya di Kecamatan Sariwangi Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pentingnya kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan pada Peternakan Ayam Petelur Sanjaya yang berlokasi di Kecamatan Sariwangi, Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 responden.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, literatur, dan berbagai referensi ilmiah yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 menunjukkan sangat setuju (Sugiyono, 2019).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y). Kompetensi diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Motivasi kerja diukur berdasarkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Produktivitas karyawan diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang ditetapkan (Hasibuan, 2019; Wibowo, 2021; Sinungan, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 1. Output Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,902	0,304	Valid
	X1.2	0,751	0,304	Valid
	X1.3	0,789	0,304	Valid
	X1.4	0,889	0,304	Valid
	X1.5	0,714	0,304	Valid
	X1.6	0,801	0,304	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,894	0,304	Valid
	X2.2	0,708	0,304	Valid
	X2.3	0,908	0,304	Valid
	X2.4	0,820	0,304	Valid
	X2.5	0,721	0,304	Valid
	X2.6	0,920	0,304	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,962	0,304	Valid
	Y.2	0,693	0,304	Valid
	Y.3	0,868	0,304	Valid
	Y.4	0,919	0,304	Valid
	Y.5	0,639	0,304	Valid
	Y.6	0,898	0,304	Valid
	Y.7	0,912	0,304	Valid
	Y.8	0,663	0,304	Valid
	Y.9	0,898	0,304	Valid
	Y.10	0,912	0,304	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai *r hitung* pada masing-masing item pernyataan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai *r tabel* sebesar 0,304. Hal tersebut menegaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,895	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,911	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,954	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian, seluruh variabel yang digunakan yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel, yaitu kompetensi sebesar 0,895, motivasi kerja sebesar 0,911, dan produktivitas kerja sebesar 0,954, di mana seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai batas minimum 0,60. Dengan demikian, setiap item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten. Artinya, instrumen penelitian dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan akurat, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3411.691404
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.070
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.114

Sumber: Data diolah, 2026

Uji normalitas residual regresi menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai statistik sebesar 0,123 dengan tingkat signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,114. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,114 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	KOMPETENSI	.990	1.010
	MOTIVASI KERJA	.990	1.010

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,990 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,010 untuk kedua variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, model penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang baik tanpa adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas, sehingga tidak terjadi saling tumpang

tindih informasi dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32489.738	9116.178		3.564	<.001
1 KOMPETENSI	.069	.196	.057	.353	.726
MOTIVASI KERJA	-.158	.219	-.117	-.722	.474
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) variabel kompetensi sebesar 0,726 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,474, di mana kedua nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dan tidak mengalami perubahan secara sistematis pada setiap nilai variabel independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.080	1.792		1.718	.094
1 KOMPETENSI	.247	.113	.248	2.185	.035
MOTIVASI KERJA	.532	.085	.714	6.280	<.001
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,080 + 0,247X_1 + 0,532X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 3,080 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja sebesar 3,080. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,247 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,247, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,532 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,532, dengan asumsi variabel kompetensi tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen menunjukkan arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa perubahan pada kompetensi dan motivasi kerja berkontribusi terhadap perubahan produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.704	2661.23077

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data diolah, 2026

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,704. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728701487.4	2	364350743.7	29.776	.000 ^b
	Residual	477225167.7	39	12236542.76		
	Total	1205926655	41			

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 29,776 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model penelitian yang menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis serta pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1		
(Constant)	1.718	.094
KOMPETENSI	2.185	.035
MOTIVASI KERJA	6.280	<.001

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompetensi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,035 dan variabel motivasi kerja sebesar <0,001, di mana kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,185, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,280. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Pada penelitian ini, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,247 dengan nilai signifikansi 0,035 (<0,05), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga target produksi perusahaan lebih mudah dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Septiowati (2024), Prastowo (2023), serta Darmiah et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kemampuan kerja menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh Peternakan Ayam Petelur Sanjaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,532 dengan tingkat signifikansi <0,001, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel kompetensi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada Peternakan Ayam Petelur Sanjaya.

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih disiplin, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan secara optimal sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrian Dini dan Andi Heru Susanto (2023), Yanuar Yulianto et al. (2023), serta Romadhoni dan Badrianto (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan karier agar produktivitas karyawan terus meningkat.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Peternakan Ayam Petelur Sanjaya di Kecamatan Sariwangi, Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,035, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi <0,001. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 70,4% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pengembangan kemampuan kerja serta peningkatan motivasi melalui pemberian dukungan dan penghargaan yang tepat dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha peternakan ayam.

Referensi

1. Aprilia, S., & Septiowati, R. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bina Insan Madani Sawangan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2286–2297.
2. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
3. Darmiah, Fatmasari, & Azhari. (2023). Pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 69–83. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.4059>
4. Febrian Dini, & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(3), 133–144. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i3.1861>
5. Gema Pertiwi, E., & Yanti, N. (2024). Pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 94–105.
6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
8. Kusumiadi, N. P. E., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas petani jeruk di Subak Gunggung Desa Sukawana, Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1–7.
9. Nasution, S., & Hidayati, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, 4(1), 522–530. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.383>
10. Nurfaidah, M. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 101–109.
11. Prastowo, I. M. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas petani labu siam di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 630–637. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1516>
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
13. Romadhoni, S. C., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Journal of Social Science Research*, 3(2), 13867–13879.
14. Sinungan, M. (2020). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. PT Bumi Aksara.
15. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
16. Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi keenam). PT RajaGrafindo Persada.
17. Yanuar Yulianto, Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. *Journal of Student Research*, 1(4), 268–279. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i4.1536>