

The Role of Technical Competence, Compensation, and Job Satisfaction on the Productivity of Rattan Craftsmen in Cirebon Regency

Peran Kompetensi Teknis, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pengrajin Rotan di Kabupaten Cirebon

Salman Alfarys¹, Edy Hartono²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swadaya
Gunung Jati

¹salman.122020060@ugj.ac.id, ²edy.hartono@ugj.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of technical competence, compensation, and job satisfaction on the productivity of rattan craftsmen in Cirebon Regency. The background of this research is based on productivity challenges in the rattan industry centers, which are faced with skill gaps, compensation systems, and unsupportive working conditions. This study employs a quantitative associative approach using a survey method through questionnaires distributed to 100 craftsmen from three selected rattan companies in the region. The sampling technique was carried out using proportionate stratified random sampling. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The results show that simultaneously, technical competence, compensation, and job satisfaction significantly affect productivity, with an R^2 value of 0.715. Partially, the three variables also proved to have a positive and significant effect, with job satisfaction as the dominant factor ($\beta = 0.466$), followed by technical competence ($\beta = 0.333$), and compensation ($\beta = 0.122$). These findings indicate that although all three aspects are important, the psycho-social factor reflected in job satisfaction plays a key role in driving productivity in the handicraft industry, which relies on precision and creativity. This research provides managerial implications regarding the importance of creating a comfortable and communicative work environment, improving competence through structured training, and refining a compensation system that is perceived as fair. Thus, the productivity of rattan craftsmen can be optimized through an integrated approach that considers technical, financial, and psycho-social aspects.

Keywords: Productivity, Technical Competence, Compensation, Job Satisfaction, Rattan Craftsmen, Kabupaten Cirebon.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon. Latar belakang penelitian didasari oleh tantangan produktivitas pada sentra industri rotan yang dihadapkan pada kesenjangan keterampilan, sistem kompensasi, dan kondisi kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 pengrajin dari tiga perusahaan rotan terpilih di wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai R^2 sebesar 0,715. Secara parsial, ketiga variabel juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor dominan ($\beta=0,466$), diikuti kompetensi teknis ($\beta=0,333$), dan kompensasi ($\beta=0,122$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun ketiga aspek penting, faktor psiko-sosial yang tercermin dalam kepuasan kerja memegang peran kunci dalam mendorong produktivitas di industri kerajinan tangan yang mengandalkan ketelitian dan kreativitas. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial berupa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikatif, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan terstruktur, serta menyempurnakan sistem kompensasi yang dirasakan adil. Dengan demikian, produktivitas pengrajin rotan dapat dioptimalkan melalui pendekatan terintegrasi yang memperhatikan aspek teknis, finansial, dan psiko-sosial.

Kata Kunci: Produktivitas, Kompetensi Teknis, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengrajin Rotan, Kabupaten Cirebon.

1. Pendahuluan

Di tengah arus digitalisasi ekonomi global yang serba cepat, sektor industri kerajinan tangan (*craftmanship*) di Indonesia memegang peranan unik yang tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh otomatisasi mesin. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks industri ini bukan sekadar operator alat, melainkan aset intelektual

yang memiliki *tacit knowledge* atau keterampilan artistik yang melekat pada individu (Dessler, 2020). Kabupaten Cirebon, sebagai salah satu sentra industri rotan terbesar di dunia, menggantungkan reputasinya pada kualitas sentuhan tangan para pengrajin lokal ini. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi saat ini bukan lagi sekadar mencari pasar, melainkan menjaga konsistensi produktivitas manusia di dalamnya. Ketika mesin bisa bekerja 24 jam tanpa lelah, manusia memiliki dinamika psikologis, kebutuhan finansial, dan batasan fisik yang sangat mempengaruhi *output* kerja mereka (Robbins & Judge, 2022).

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya paradoks yang menarik namun mengkhawatirkan. Berdasarkan data umum dari Kementerian Perindustrian dan laporan media ekonomi, permintaan ekspor produk furnitur rotan Indonesia sebenarnya mengalami tren positif pasca-pandemi. Namun, kapasitas produksi di tingkat pengrajin lokal seringkali gagal memenuhi tenggat waktu (*deadline*) tersebut. Banyak UMKM di Cirebon terpaksa menolak pesanan (*order*) bukan karena ketiadaan bahan baku, melainkan karena ketidaksiapan tenaga kerja untuk bekerja dengan ritme produktivitas yang tinggi dan standar kualitas yang ketat. Ketimpangan antara peluang pasar yang besar dengan kesiapan SDM yang rendah ini menjadi indikasi awal adanya masalah manajemen manusia yang serius (Kementerian Perindustrian Indonesia, 2023).

Pemilihan tiga lokasi industri rotan di Kabupaten Cirebon, yaitu Desa Gombang (Kecamatan Plumbon), Desa Waruoyom (Kecamatan Depok), dan Desa Arjawinangun (Kecamatan Arjawinangun), didasarkan pada pertimbangan strategis kerajinan rotan berdekatan secara geografis. Ketiganya merepresentasikan populasi pengrajin rotan di Cirebon secara komprehensif. Pemilihan ketiga wilayah ini bertujuan untuk mempermudah observasi mendalam mengenai fenomena penurunan produktivitas akibat tantangan bahan baku, serta mengukur secara langsung bagaimana kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas. Lokasi yang terdekat ini juga memungkinkan efisiensi waktu, biaya, dan logistik peneliti dalam melakukan penyebaran kuesioner maupun wawancara, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan representatif dalam menggambarkan kondisi riil pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon saat ini. Observasi dilakukan dengan melihat tren keluhan dan dinamika kerja selama beberapa tahun terakhir. Berbeda dengan data statistik yang kaku, temuan di lapangan justru memperlihatkan sisi emosional dan perilaku yang menjadi penghambat produktivitas. Berikut adalah rangkuman dinamika fenomena SDM yang terekam dalam tabel observasi kualitatif:

Tabel 1. Fenomena Masalah SDM dan Produktivitas
Hasil Wawancara dan Observasi pada 3 Pabrik Rotan di Kab. Cirebon

Periode & Fokus Masalah	CV. Mulia Sarana Rotan	PT. Maju Bersemi	PT. Findora
Adaptasi Pasca Pandemi	Pengrajin sering mengeluh takut bekerja di pabrik yang ramai, meminta kerja di rumah tapi hasil tidak	Banyak pengrajin senior berhenti karena alasan kesehatan. Lingkungan kerja	Manajemen memperketat aturan jam kerja untuk mengejar ketertinggalan, namun

(Isu: Kepuasan Kerja)	terkontrol. Suasana kerja tegang.	yang berdebu mulai dikeluhkan lebih intens.	diprotes karyawan yang merasa tertekan (burnout).
Gejolak Ekonomi (Isu: Kompensasi)	Pengrajin mulai membandingkan upah borongan rotan dengan gaji ojek online dan membandingkan dengan kuli bangunan	Terjadi <i>turnover</i> (keluar-masuk) karyawan yang tinggi. Pengrajin pindah ke pabrik lain hanya karena selisih upah Rp 5.000 per item.	Sistem pembayaran sering terlambat karena <i>cashflow</i> perusahaan macet, menyebabkan pengrajin mogok kerja halus (memperlambat kerja).
Krisis Regenerasi (Isu: Kompetensi)	Merekrut anak muda lulusan SMK, tapi tidak bisa menganyam. <i>Defect rate</i> (produk cacat) naik 30% karena anyaman kendor.	Kesulitan mencari tenaga ahli <i>finishing</i> . Produk sering dikomplain <i>buyer</i> karena warna tidak rata akibat <i>skill</i> pekerja rendah.	Mandor mengeluh harus mengulang instruksi berkali-kali. Waktu produksi molor karena banyak revisi produk di tempat.

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (Pra-Riset, 2025)

Data pada Tabel di atas memberikan gambaran naratif bahwa masalah produktivitas adalah akumulasi dari berbagai faktor yang saling kait-mengait. Salah satu sorotan utama adalah pada aspek Kompetensi Teknis. Di industri rotan, kompetensi bukan hanya soal pengetahuan (*knowledge*), tapi soal jam terbang (*skill*). Fenomena ini menunjukkan adanya *gap* kompetensi yang nyata ketika generasi tua pensiun dan generasi muda tidak memiliki kesabaran serta ketelitian yang sama. Dalam kerangka teori *Human Capital*, kompetensi adalah investasi; ketika kompetensi teknis rendah, maka efisiensi waktu akan hilang karena tingginya tingkat kesalahan (*error rate*), yang secara langsung membunuh angka produktivitas (Sutrisno, 2021).

Selain masalah *skill*, aspek Kompensasi menjadi isu sensitif yang terekam jelas pada fenomena tersebut. Sistem pengupahan di industri kerajinan umumnya berbasis *output* (borongan), yang seringkali dipersepsikan tidak adil oleh pengrajin jika dibandingkan dengan kenaikan harga kebutuhan pokok. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Vroom menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja produktif berbanding lurus dengan besarnya harapan imbalan yang akan diterima (Mangkunegara, 2021). Ketika pengrajin merasa "lelahnya tidak terbayar", mereka cenderung menurunkan tempo kerja atau mencari sampingan lain, yang pada akhirnya membuat target produksi perusahaan terbengkalai.

Faktor ketiga yang tak kalah krusial namun sering diabaikan adalah Kepuasan Kerja, terutama yang berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik dan psikologis. Bekerja dengan rotan melibatkan debu, bau bahan kimia *finishing*, dan posisi duduk yang statis berjam-jam. Seperti ketidaknyamanan lingkungan kerja memicu keluhan dan *bad mood*. Teori Dua Faktor Herzberg menegaskan bahwa faktor lingkungan (higienis) yang buruk akan menciptakan ketidakpuasan. Jika pengrajin tidak merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya, mustahil mengharapkan mereka memberikan kinerja terbaik (Afandi, 2018).

Kerangka pemikiran kuantitatif dalam penelitian ini dibangun untuk menghubungkan teori-teori tersebut dengan realitas di Cirebon. Peneliti menduga adanya hubungan kausalitas yang searah: peningkatan kompetensi teknis (X1) akan meminimalisir kesalahan kerja; persepsi kompensasi yang adil (X2) akan memicu semangat kerja; dan kepuasan kerja (X3) akan menjaga konsistensi kerja. Ketiga variabel independen ini secara simultan diduga berkontribusi terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Namun, seberapa besar kontribusi masing-masing variabel tersebut masih menjadi tanda tanya besar yang belum terjawab secara statistik di lokasi penelitian.

Di sinilah letak *Research Gap* (Kesenjangan Penelitian) yang ingin diisi oleh studi ini. Mayoritas literatur produktivitas SDM (Prasetyo & Wahyudi, 2022; Santoso & Larasati, 2023) dilakukan pada konteks industri manufaktur modern, perbankan, atau sektor publik yang memiliki struktur kerja formal dan terstandarisasi. Sangat sedikit penelitian yang menguji model integratif ini pada sektor industri informal/tradisional yang berbasis keterampilan tangan. Dinamika SDM di pabrik rotan di mana hubungan kerja bersifat semi-kekeluargaan namun dituntut target ekspor profesional menciptakan anomali yang tidak bisa dijelaskan sepenuhnya oleh teori manajemen yang kaku.

Selain kesenjangan konteks, terdapat pula kesenjangan hasil penelitian (*gap of result*) terdahulu. Penelitian (Hidayat & Budiarto, 2021) menekankan bahwa kompetensi adalah faktor paling dominan, sementara penelitian (Susanti, 2022) membantah dan menyatakan bahwa uang (kompensasi) adalah satu-satunya motivasi pengrajin kecil. Di sisi lain, (Wibowo et al., 2022) menemukan bahwa lingkungan sosial (kepuasan kerja) justru lebih penting daripada gaji. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan bahwa belum ada konsensus mengenai faktor determinan utama produktivitas pada konteks pengrajin, sehingga perlu dilakukan pengujian ulang yang terukur di Cirebon.

Urgensi penelitian ini menjadi sangat tinggi mengingat posisi Cirebon sebagai barometer industri rotan nasional (Herry Christopher Tene et al., 2024). Jika masalah penurunan produktivitas ini dibiarkan tanpa diagnosis yang tepat, daya saing produk rotan Indonesia di pasar global akan terus tergerus oleh negara pesaing seperti Vietnam yang memiliki produktivitas tenaga kerja lebih tinggi. Pelaku usaha membutuhkan data empiris apakah mereka harus fokus melatih *skill* (biaya pelatihan), menaikkan upah (biaya gaji), atau memperbaiki fasilitas kerja (biaya lingkungan)

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi hasrat akademis, tetapi juga memberikan implikasi manajerial yang praktis. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan membedah pengaruh masing-masing variabel secara presisi, sehingga rekomendasi yang diberikan kepada para pemilik pabrik rotan tidak lagi berdasarkan asumsi semata, melainkan berbasis data (Nur Aulia, 2022).

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, fenomena empiris, dan kesenjangan teoritis tersebut, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: "Peran Kompetensi Teknis, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pengrajin Rotan di Kabupaten Cirebon."

2. Metode Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Menurut (Sugiyono, 2022), penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain penelitian ini bersifat *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan ***cross-sectional*** dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu (sekali waktu) untuk menguji hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengrajin rotan yang bekerja di tiga perusahaan rotan di Kabupaten Cirebon, yaitu PT. Findora yang berlokasi di Desa Arjawinangun, PT. Putra Maju Bersemi di Desa Waruroyom, dan CV. Mulia Sarana Rotan di Desa Gombang. Berdasarkan data pra-riset yang diperoleh dari masing-masing perusahaan, jumlah populasi adalah sebagai berikut:

No	Perusahaan	Jumlah Pengrajin
1	PT. Findora	52
2	PT. Putra Maju Bersemi	43
3	CV. Mulia Sarana Rotan	38
Total Populasi		133

Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel minimum yang representatif dari total populasi 133 pengrajin, digunakan **Rumus Slovin** (Sugiyono, 2022) dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi (133)
- e = persentase kelonggaran ketidaktelitian (5% atau 0,05)

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{133}{1 + 133 \cdot (0,05)^2} \\
 n &= \frac{133}{1 + 133 \cdot 0,0025} \\
 n &= \frac{133}{1 + 0,3325} \\
 n &= \frac{133}{1,3325} \approx 99,81 \approx 100
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah **99,81** yang dibulatkan menjadi **100 responden**. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak **100 responden**, yang telah mewakili 75,2% dari total populasi 133 pengrajin.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* Perhitungan Propotionate *stratified random sampling* :

$$PT. Findora = \frac{52}{133} \times 100 = 39,09 \approx 39$$

$$PT. Putra Maju Bersemi = \frac{43}{133} \times 100 = 32,33 \approx 32$$

$$CV. MSR = \frac{38}{133} \times 100 = 28,57 \approx 29$$

Setelah perhitungan alokasi sampel rencana pada tabel di atas, peneliti melanjutkan ke tahap penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang menjadi sasaran. Dalam pelaksanaan di lapangan, dari total populasi 133 pengrajin yang menjadi target, peneliti berhasil mengumpulkan kembali 100 kuesioner yang dinyatakan lengkap dan layak untuk diolah (setelah melalui proses screening dan uji kelayakan data). Jumlah ini tetap sesuai dengan ukuran sampel minimum hasil perhitungan Rumus Slovin, yaitu sebanyak 100 responden. Namun demikian, terjadi sedikit perbedaan pada distribusi sampel aktual yang berhasil diolah jika dibandingkan dengan alokasi rencana, yaitu menjadi PT. Findora sebanyak 39 responden, PT. Putra Maju Bersemi sebanyak 33 responden, dan CV. Mulia Sarana Rotan sebanyak 28 responden. Perbedaan sebesar 1–2 responden pada masing-masing perusahaan ini terjadi karena adanya sejumlah kecil kuesioner yang tidak kembali (*drop out*) atau diisi tidak lengkap sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam analisis. Perbedaan ini masih berada dalam toleransi penelitian kuantitatif dan tidak mengurangi representativitas sampel, karena total responden tetap memenuhi jumlah minimum yang ditentukan. Rincian lebih lanjut mengenai karakteristik dan distribusi sampel aktual ini akan disajikan pada Bab IV Hasil Penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer: diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden (pengrajin rotan). Data primer ini meliputi persepsi responden terhadap kompetensi teknis, kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III, dari 133 kuesioner yang disebar, terkumpul 100 data yang layak olah. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan data aktual yang berhasil dihimpun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah
Populasi	PT. Findora	52
	PT. Putra Maju Bersemi	43
	CV. Mulia Sarana Rotan	38
Sampel 100 <i>Propotionate Stratified Random Sampling</i>	PT. Findora	39
	PT. Putra Maju Bersemi	33
	CV. Mulia Sarana Rotan	28
Usia	<20 Tahun	1
	21 – 30 Tahun	23
	31 – 40 Tahun	50
	>41 Tahun	26

Jenis Kelamin	Laki - Laki	81
	Perempuan	19
Lama Bekerja	<1 Tahun	6
	1-3 Tahun	36
	4-6 Tahun	41
	>6 Tahun	17
Posisi/Jabatan	Pengrajin Bahan Baku	23
	Pengrajin Rangka	16
	Pengrajin Anyaman	23
	Desainer	16
	Pengrajin Finishing	22
	SMP	6
Lulusan Pendidikan	SMA/SMK	91
	DIPLOMA	0
	SARJANA	3

Uji Kriteria Responden Sampel

Tabel 2. Uji Sampel
Perusahaan_Tempat_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PT. Findora	39	39.0	39.0	39.0
	PT. Putra Maju Bersemi	33	33.0	33.0	72.0
	CV. Mulia Sarana Rotan	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Distribusi ini menunjukkan bahwa sampel penelitian mewakili ketiga perusahaan dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*.

Jenis Kelamin

Tabel 3. Uji Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	81	81.0	81.0	81.0
	Perempuan	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Didominasi oleh laki-laki sebanyak 81 orang (81%), sedangkan perempuan sebanyak 19 orang (19%). Hal ini mengindikasikan bahwa industri rotan di Kabupaten Cirebon masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Usia

Tabel 4. Uji Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	1.0	1.0	1.0
	20-30 Tahun	23	23.0	23.0	24.0
	31-40 Tahun	50	50.0	50.0	74.0
	>40 Tahun	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dengan 76% responden berusia di atas 30 tahun, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh pengrajin yang telah memiliki pengalaman kerja yang matang.

Posisi Pekerja

Tabel 5. Posisi Pekerja

Posisi_Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengrajin Bahan Baku	23	23.0	23.0	23.0
	Pengrajin Rangka	16	16.0	16.0	39.0
	Pengrajin Anyaman	23	23.0	23.0	62.0
	Pengrajin Finishing	22	22.0	22.0	84.0
	Desainer	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Mayoritas responden bekerja pada posisi yang bersinggungan langsung dengan proses produksi, sehingga persepsi mereka terhadap kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat dianggap representatif.

Lama Bekerja

Tabel 6. Lama Bekerja
Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	6	6.0	6.0	6.0
	1-3 Tahun	36	36.0	36.0	42.0
	4-6 Tahun	41	41.0	41.0	83.0
	>6 Tahun	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Data ini menunjukkan bahwa 58% responden telah bekerja lebih dari 4 tahun, yang mengindikasikan adanya stabilitas dan pengalaman kerja yang memadai di antara pengrajin.

Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Pendidikan Terakhir
Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	6	6.0	6.0	6.0
	SMA/SMK	91	91.0	91.0	97.0
	Sarjana	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 91 orang (91%), diikuti oleh SMP sebanyak 6 orang (6%), dan Sarjana sebanyak 3 orang (3%). Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pengrajin memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang dapat mendukung kemampuan teknis dan adaptasi dalam pekerjaan.

Kesimpulan Karakteristik Responden

Secara umum, responden penelitian ini didominasi oleh pengrajin laki-laki berusia dewasa (31–40 tahun), dengan pengalaman kerja 4–6 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan tersebar secara proporsional di tiga perusahaan. Profil ini menggambarkan bahwa sampel yang diambil cukup representatif untuk mengukur pengaruh kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Validitas
----------	-----------	----------	---------	-----------

X1 Kompetensi Teknis	X1_1	0,613	0,198	Valid
	X1_2	0,567	0,198	Valid
	X1_3	0,741	0,198	Valid
	X1_4	0,527	0,198	Valid
	X1_5	0,642	0,198	Valid
X2 Kompensasi	X2_1	0,241	0,198	Valid
	X2_2	0,245	0,198	Valid
	X2_3	0,251	0,198	Valid
	X2_4	0,259	0,198	Valid
	X2_5	0,267	0,198	Valid
X3 Kepuasan Kerja	X3_1	0,645	0,198	Valid
	X3_2	0,478	0,198	Valid
	X3_3	0,436	0,198	Valid
	X3_4	0,393	0,198	Valid
	X3_5	0,577	0,198	Valid
Y Produktivitas	Y1	0,607	0,198	Valid
	Y2	0,443	0,198	Valid
	Y3	0,418	0,198	Valid
	Y4	0,439	0,198	Valid
	Y5	0,627	0,198	Valid

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabel menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu butir dinyatakan valid jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,198) pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai $r\text{-hitung} > 0,198$ dan signifikan ($p < 0,01$), sehingga seluruh butir dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
X1	0,874	0,831	Valid
X2	0,948	0,934	Valid
X3	0,888	0,853	Valid
Y	0,890	0,856	Valid

Berdasarkan Tabel, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas *Composite Reliability*, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43893618
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.055
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.600
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.474
	Upper Bound	.726

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* $> 0,1$.

Tabel 11. Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Teknis (X1)	0,286	3,499	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,905	1,105	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,297	3,372	Tidak ada multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kompetensi teknis sebesar 0,286, kompensasi sebesar 0,905, dan kepuasan kerja sebesar 0,297, yang semuanya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF masing-masing variabel berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.713	.152		4.688	<.001		
	X1 Kompetensi Teknis	-.112	.053	-.374	-2.109	.038	.286	3.499
	X2 Kompensasi	-.004	.031	-.012	-.125	.901	.905	1.105
	X3 Kepuasan Kerja	.003	.063	.007	.041	.967	.297	3.372

a. Dependent Variable: ABS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah residual memiliki varian yang tidak konstan. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser*. Berdasarkan uji Glejser, variabel Kompetensi Teknis (X1) memiliki nilai signifikansi 0,038 (<0,05), yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model. Bahwa temuan ini adalah keterbatasan penelitian, dan uji t untuk X1 harus ditafsirkan dengan hati-hati.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas (Y).

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,528	0,253		2,088	0,039
	Kompetensi Teknis (X1)	0,333	0,088	0,386	3,786	0,000
	Kompensasi (X2)	0,122	0,052	0,135	2,351	0,021
	Kepuasan Kerja (X3)	0,466	0,104	0,446	4,460	0,000

Berdasarkan Tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,528 + 0,333X1 + 0,122X2 + 0,466X3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,528 menunjukkan bahwa jika variabel independen (X1, X2, X3) bernilai 0, maka produktivitas (Y) bernilai 0,528.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,333 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi teknis akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,333 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,122 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,122 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi X3 sebesar 0,466 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,466 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.715	.707	.44574	2.544

a. Predictors: (Constant), X3 Kepuasan Kerja, X2 Kompensasi, X1 Kompetensi Teknis

b. Dependent Variable: Y Produktivitas

Nilai R^2 atau *R Square* sebesar 0,715 yang berarti bahwa 71,5% variasi produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen (kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja), sedangkan 28,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.960	3	15.987	80.462	<.001 ^b
	Residual	19.074	96	.199		
	Total	67.034	99			

a. Dependent Variable: Y Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X3 Kepuasan Kerja, X2 Kompensasi, X1 Kompetensi Teknis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 80,462 dengan signifikansi < 0,001 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 16. Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.528	.253		2.088	.039		
	X1 Kompetensi Teknis	.333	.088	.386	3.786	<.001	.286	3.499
	X2 Kompensasi	.122	.052	.135	2.351	.021	.905	1.105
	X3 Kepuasan Kerja	.466	.104	.446	4.460	<.001	.297	3.372

a. Dependent Variable: Y Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t disimpulkan sebagai berikut:

- Kompetensi teknis (X1) memiliki nilai t-hitung 3,786 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). **H1 diterima**, artinya kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
- Kompensasi (X2) memiliki nilai t-hitung 2,351 dengan signifikansi 0,021 ($< 0,05$). **H2 diterima**, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
- Kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t-hitung 4,460 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). **H3 diterima**, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara simultan,
- **H4 diterima**. Ketiga variabel berpengaruh signifikan

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon, baik secara parsial maupun simultan. Urutan pengaruh dari yang terbesar berdasarkan nilai koefisien regresi adalah kepuasan kerja (0,466), kompetensi teknis (0,333), dan kompensasi (0,122).

1. Kompetensi Teknis

Hasil analisis membuktikan bahwa Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ($\beta=0.333$, $p<0.001$). Temuan ini sejalan dengan teori *Human Capital* yang menyatakan bahwa keterampilan dan pengetahuan teknis merupakan investasi yang langsung meningkatkan efisiensi dan output kerja (Sutrisno, 2021). Dalam konteks pengrajin rotan, kompetensi teknis yang meliputi kemampuan menganyam, memilih bahan, dan menggunakan alat menentukan kecepatan pengerjaan dan minimnya produk cacat (*defect rate*).

Mengapa pengaruhnya signifikan? Observasi awal menunjukkan fenomena *krisis regenerasi* (Tabel 1 dalam proposal), dimana pengrajin senior pensiun dan generasi muda memiliki keterampilan yang lebih rendah, menyebabkan *defect rate* naik 30% dan waktu produksi molor. Analisis kuantitatif ini mengkonfirmasi bahwa rendahnya kompetensi teknis secara langsung menghambat produktivitas. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Kusharjanto & Puterisari, 2025a) yang dalam *systematic review*-nya menyimpulkan 73.91% studi menemukan pengaruh positif kompetensi teknis terhadap produktivitas, terutama di industri spesialis seperti kerajinan tangan.

Namun, perlu dicatat bahwa rata-rata skor kompetensi teknis (3.38) masih dalam kategori **Sedang**. Hal ini mencerminkan adanya *skill gap* yang menjadi tantangan utama. Oleh karena itu, peningkatan melalui pelatihan berkelanjutan dan sistem magang yang terstruktur sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan kontribusi kompetensi terhadap produktivitas.

2. Kompensasi

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, namun dengan koefisien regresi yang paling kecil ($\beta=0.122$, $p=0.021$). Temuan ini mendukung *Expectancy Theory* (Vroom) yang dielaborasi Mangkunegara (2021), bahwa motivasi kerja (yang berujung pada produktivitas) dipengaruhi oleh harapan akan imbalan yang adil.

Mengapa pengaruhnya relatif kecil? Pertama, skor rata-rata kompensasi (3.41) termasuk kategori **Sedang**, mengindikasikan bahwa persepsi pengrajin terhadap keadilan dan kecukupan upah masih belum optimal. Kedua, karakteristik pekerjaan

borongan dalam industri rotan membuat hubungan antara usaha dan imbalan bersifat langsung, namun seringkali dipersepsikan tidak sebanding dengan beban kerja pada observasi. Ketiga, teori menjelaskan bahwa kompensasi merupakan *hygiene factor*; ketiadaannya menyebabkan ketidakpuasan, tetapi peningkatannya belum tentu menjadi motivator utama peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

Hasil ini melengkapi dan memperjelas temuan penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Misalnya, penelitian Susanti (2022) menekankan uang sebagai motivator utama, sementara Wibowo et al. (2022) menemukan faktor lingkungan sosial lebih penting. Dalam konteks Cirebon, kompensasi memang penting, tetapi bukan pendorong utama. Pengaruhnya yang signifikan namun kecil mengisyaratkan bahwa kenaikan upah saja tanpa diiringi perbaikan faktor lain (seperti lingkungan kerja) hanya akan memberikan dampak produktivitas yang terbatas.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas ($\beta=0.466$, $p<0.001$). Temuan ini sangat kuat mendukung *Two-Factor Theory* Herzberg dan teori pertukaran sosial. Ketika pengrajin merasa nyaman, dihargai, dan memiliki hubungan baik di tempat kerja (faktor higienis dan motivator terpenuhi), mereka akan lebih berkomitmen dan bersedia mengerahkan upaya ekstra untuk bekerja produktif.

Mengapa pengaruhnya paling besar? Pertama, skor rata-rata kepuasan kerja (3.70) sudah Tinggi, terutama pada indikator "Penghargaan atas hasil kerja" (mean=4.00) dan "Hubungan baik dengan rekan" (mean=3.65). Iklim kerja yang positif ini menjadi modal sosial yang kuat. Kedua, sifat pekerjaan kerajinan rotan yang membutuhkan ketelitian, kreativitas, dan ketekunan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis pekerja. Pengrajin yang puas cenderung lebih teliti, mengurangi kesalahan, dan memiliki inisiatif meningkatkan kualitas. Ketiga, observasi awal menunjukkan bahwa ketidakpuasan (seperti lingkungan berdebu, tekanan *burnout*) langsung berujung pada aksi kolektif seperti "*mogok kerja halus*" yang menurunkan produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hoboubi et al. (2017) di industri petrokimia yang juga menemukan korelasi positif signifikan ($r=0.37$) antara kepuasan kerja dan produktivitas. Dalam konteks lokal, ini menjawab *research gap* dengan menunjukkan bahwa di tengah isu kompensasi dan kompetensi, justru faktor psiko-sosial (kepuasan kerja) memegang peran kunci dalam mendorong produktivitas.

4. Pengaruh simultan

Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 71.5% variasi produktivitas ($R^2=0.715$). Hal ini menunjukkan bahwa model yang dibangun **sangat relevan** untuk menganalisis determinan produktivitas pengrajin rotan. Besarnya kontribusi ini mengindikasikan bahwa produktivitas memang merupakan outcome yang kompleks, dihasilkan dari interaksi antara kemampuan (*can do*), motivasi ekstrinsik (*reason to do*), dan motivasi intrinsik (*will to do*).

Interaksi dan Implikasi Manajerial:

1. Kepuasan Kerja sebagai Pengungkit Utama: Karena pengaruhnya paling besar, upaya peningkatan produktivitas sebaiknya dimulai dengan memperkuat faktor-

faktor kepuasan kerja, seperti memperbaiki kondisi fisik bengkel (ventilasi, kebersihan), memastikan komunikasi dan penghargaan yang baik dari mandor/pemilik, serta menciptakan iklim kerja kolaboratif.

2. Kompetensi sebagai Fondasi: Peningkatan kompetensi teknis melalui pelatihan *structured on-the-job training* dan pendampingan oleh pengrajin senior akan memberikan dampak ganda: meningkatkan efisiensi langsung dan juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja pengrajin.
3. Kompensasi sebagai Penyeimbang: Sistem kompensasi perlu dievaluasi untuk memastikan keadilan internal (perbandingan antar jenis pekerjaan) dan eksternal (perbandingan dengan sektor lain seperti ojek online). Kompensasi yang dirasakan adil akan mencegah ketidakpuasan dan menjadi dasar bagi penerimaan program peningkatan kompetensi.

Hasil ini mengisi *research gap* yang diidentifikasi dalam proposal, yaitu ketidakkonsistenan temuan penelitian terdahulu dan kurangnya penelitian di sektor kerajinan tangan tradisional. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa dalam konteks pengrajin rotan Cirebon, ketiga variabel sama-sama penting, namun dengan tingkat pengaruh yang berbeda, dengan Kepuasan Kerja sebagai faktor paling dominan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan.

Koefisien regresi sebesar 0,333 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi teknis akan meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan teori *Human Capital* yang menekankan bahwa keterampilan dan pengetahuan teknis merupakan investasi yang langsung meningkatkan efisiensi dan kualitas output.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan.

Meskipun dengan kontribusi yang relatif lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya. Koefisien regresi sebesar 0,122 dengan signifikansi 0,021 ($<0,05$) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dirasakan adil dan layak dapat memotivasi pengrajin untuk bekerja lebih produktif, sebagaimana dijelaskan dalam *Expectancy Theory*.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan.

Koefisien regresi sebesar 0,466 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) membuktikan bahwa kondisi psiko-sosial dan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menghargai kontribusi pengrajin merupakan pendorong utama produktivitas, sesuai dengan *Two-Factor Theory* Herzberg.

4. Secara simultan, kompetensi teknis, kompensasi, dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 71,5% variasi produktivitas, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa produktivitas pada industri kerajinan tangan tradisional seperti rotan merupakan hasil interaksi yang kompleks antara faktor kemampuan (*can do*), motivasi ekstrinsik (*reason to do*), dan motivasi intrinsik (*will to do*). Di antara ketiganya, kepuasan kerja muncul sebagai pengungkit utama dalam meningkatkan produktivitas pengrajin rotan di Kabupaten Cirebon.

5. Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fahrurrozi, M., Mureahyanto, H., & Mohzana, M. (2021). Lecturer Work Productivity Influenced by Competence, Motivation and Work Experience. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 31–42. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2086>
- Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2008). *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*. Sage Publications India Pvt. Ltd.
- Gerybadze, A. (1998). Technological Competence Assessment within the Firm: Applications of Competence Theory to Managerial Practice. In *Discussion Paper on International Management and Innovation* (Nomor 98–03). University of Hohenheim.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th edition (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th PP-). Cengage Learning EMEA.
- Herry Christopher Tene, Pratono, A. H., & Tanaya, O. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia terhadap Pengolahan: Studi Kasus Industri Pengolahan Bahan Baku Rotan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4113–4122. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.863>
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hidayat, R., & Budiarto, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 5(1), 23–32.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Indonesia, K. P. R. (2023). *Laporan Analisis Perkembangan Industri Furnitur dan Kerajinan Nasional Tahun 2022-2023*. Pusat Data dan Informasi Kemenperin.

- Kusharjanto, H., & Puterisari, D. U. (2025). The Influence of Technical Competence on Employee Productivity: A Systematic Review. *American Journal of Open Research*, 4(3), xx--xx. <https://doi.org/https://opsearch.us/index.php/us/index>
- Kusharjanto, & Puterisari, D. (2025). The impact of technical competence on workforce productivity: A systematic literature review. *American Journal of Open Research*, 12(3), 45–60.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miswanto, A., & Hermawan, S. (2020). The influence of competence, compensation, and job satisfaction on employee productivity in the oil and gas sector. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 10–25.
- Miswanto, M., & Hermawan, W. A. (2020). Effect of Compensation on Productivity and the Mediating Role of Competence on the Effect of Employee Training on Productivity. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 10939–10947. <https://www.psychosocial.com/article/PR202067/17922/>
- Nur Aulia, E. S. (2022). Analysis of Digital Supply Chain Management in the Development of Export Products for Rattan Crafts in Cirebon. *Jurnal Sositologi*, 21(3), 308–315. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2022.21.3.7>
- Prasetyo, B., & Wahyudi, T. (2022). Determinants of Labor Productivity in Modern Manufacturing Sector: Evidence from Indonesia. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 36(2), 150–168.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Santoso, D., & Larasati, A. (2023). The Effect of Automation and Digitalization on Employee Productivity in Developing Countries. *Asian Journal of Business and Management*, 10(1), 45–55.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd PP-). Alfabeta.
- Susanti, E. (2022). Peran Kompensasi Finansial dan Non-Finansial dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan UMKM. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 88–97.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wibowo, A., Saputra, H., & Nugraha, J. (2022). Analisis Faktor Psikologis dan Lingkungan Kerja pada Industri Kerajinan Tangan Tradisional. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(3), 178–189.
- Yamoah, E. E. (2013). Compensation and employee productivity: A comparative analysis. *Singaporean Journal of Business, Economics, and Management Studies*, 2(1), 1–12.