Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

Urgensi *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas,* dan *Person Job Fit* dalam Produktivitas

Anik Wahyu Saputri[1)], Fernaldi Anggadha Ratno[2)]
[1), 2)]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Salatiga
E-mail: aniksaputri40@gmail.com[1]
anggadharatno@iainsalatiga.ac.id[2]

Abstract

The role of human resources plays a role in the development of the times which requires humans to be skilled and capable for better economic growth. The problems that exist are regarding how human resources can produce optimal productivity so that the company can achieve its goals. The purpose of this study was to determine the effect of Employee Competence, Democratic Leadership, Religiosity, and Person Job Fit on Employee Productivity (Study on CV Ajepe Putra Indonesia). This research is a quantitative study with a sample of 63 people using a saturated sampling technique. As for data collection techniques using questionnaires, interviews, and observation. The data is processed using the SPSS application. Test data used in this study is the research instrument test, hypothesis testing and classic assumption test. The results of this study indicate that the variable Employee Competence positively and significantly affects Employee Productivity of CV Ajepe Putra Indonesia, Democratic Leadership positively and significantly affects Employee Productivity of CV Ajepe Putra Indonesia, Religiosity positively and significantly influences Employee Productivity of CV Ajepe Putra Indonesia, Person Job Fit negatively and significantly affect Employee Productivity of CV Ajepe Putra Indonesia.

Keywords: Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas, Person Job Fit, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

CV Ajepe Putra Indonesia merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jasa pengolahan limbah plastik dengan menghasilkan pelet atau biji plastic yang akan diserahkan kepada *supplier* atau pemasok. Badan Usaha ini berawal dari Usaha Mikro pada tahun 2005 yang berubah menjadi CV pada tahun 2021.Manusia memegang peran penting dan merupakan aset yang berharga, dengan begitu perusahaan perlu memikirkan cara untuk memanajemen karyawan agar bisa terampil dan cerdas sehingga karyawan bisa berkontribusi dengan baik dan kualitas perusahaan meningkat.

Menurut (Ramdhan & Abubakar, 2018) (Fa et al., 2022) setiap Organisasi mempunyai tujuan untuk kemajuan perusahaan, ada salah satu penyebab yang menjadikan perusahaan tidak optimal seperti apabila karyawan tidak mempunyai kompetensi dan tidak ada hubungan yang harmonis antar karyawan karena karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk operasional Perusahaan.Perkembangan teknologi semakin canggih yang mengakibatkan segalanya berbasis digital sehingga banyak manusia mengandalkan mesin dan komputerisasi. Menurut (Fa et al., 2022) Jika kebutuhan karyawan terpenuhi dan karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja maka tidak menutup kemungkinan jika semangat para karyawan akan terus meningkat dalam setiap harinya.Kompetensi suatu perusahaan akan mempengaruhi produktivitas karyawan, jika karyawan berkompeten dalam melakukan pekerjaan di sebuah karyawan maka tujuan perusahaan akan terpenuhi sesuai dengan target perusahaan.

Pemimpin yang elok ialah seorang pemimpin yang mengetahui tingkat keahlian atau keterampilan karyawannya dan memastikan bahwa mereka membangun keharmonisan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang mengutamakan kerjasama dalam tim dan menerima kritik saran untuk mencapai tujuan perusahaan (Fatmasari et al., 2012).Religiusitas merupakan fenomena yang bersifat universal, religiusitas ada pada diri karyawan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batiniah yang bertujuan dalam mengetahui makna tujuan dalam berkehidupan termasuk dalam makna pekerjaan (Fanani & Pebruary, n.d.).

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

Kecocokan perilaku atau *person job fit* oleh karyawan sangat menentukan tingkat kompetensi karyawan dan produktivitas karyawan. Jika karyawan merasa cocok dan merasa mempunyai kompetensi di bidang tertentu, karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik dan secara totalitas sehingga akan menguntungkan perusahaan karena tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Teori pada penelitian ini adalah Teori Transaksional atau mirip dengan makna Teori Manajemen (Teori et al., 2010) (Iswanto, 2017) (Wijatiningsih & Zain, 2021) bahwa pimpinan akan menggunakan sistem timbal balik di mana Pimpinan menginginkan Kompetensi yang dimiliki oleh Karyawan dan Karyawan menginginkan timbal balik berupa upah dari pimpinan atau perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis dapat merumuskan masalah berdasarkan teori yang ada dan digunakan oleh penulis yaitu 1) Bagaimana pengaruh *Employee Competence* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia? 2) Bagaimana pengaruh *Democratic Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia? 3) Bagaimana pengaruh *Religiusitas* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia? 4) Bagaimana pengaruh *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia? 5) Bagaimana pengaruh *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas,* dan *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia?

Tujuan pada penelitian ini yaitu 1) Untuk menjelaskan pengaruh *Employee Competence* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia. 2) Untuk menjelaskan pengaruh *Democratic Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia 3) Untuk menjelaskan pengaruh *Religiusitas* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia 4) Untuk menjelaskan pengaruh *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia. 5) Untuk menjelaskan pengaruh *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas,* dan *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas merupakan suatu skala penerapan sumber daya yang biasanya dikatakan sebagai perbandingan tenaga kerja yang ada dengan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi. Menurut (*No Title*, n.d.) Efektivitas dan efisiensi berkaitan dengan Produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan hal yang begitu penting bagi perusahaan demi mencapai tujuan atau target perusahaan serta menjaga perusahaan agar tetap stabil. Produktivitas karyawan akan menunjukkan pengaruh kepemimpinan seorang pemimpin.

Kompetensi berasal dari dalam diri dan bisa dikembangkan dengan cara melakukan pelatihan oleh individu itu sendiri. Ada beberapa hal yang dibutuhkan Kompetensi yaitu gabungan antara kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengetahuan (*knowledge*) untuk mengerjakan suatu tugas secara spesifik (Apriani, 2009). Hal ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Ramdhan & Abubakar, 2018) berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Metode penelitian ini yaitu Kuantitatif dengan hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang positif dimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas sebesar 68,9%.

Jika seorang pemimpin yang bisa mengetahui cara untuk memotivasi dan mengetahui cara berhubungan yang baik dengan bawahan akan menimbulkan dampak yang besar seperti loyalitas karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, tercapainya tujuan organisasi, meminimalisir permasalahan antara pemimpin dan bawahan, membuat karyawan lebih inovatif dan kreatif. Menurut (Fatmasari et al., 2012) pemimpin merupakan tulang punggung perusahaan. Pemimpin di setiap perusahaan atau organisasi berpengaruh besar terhadap organisasi yang akan dipimpin, baik kepada karyawan, kinerja, struktur organisasi maupun sistem kerja organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Penelitian (Noneng et al., 2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Bumi Palapa Utama Gresik. Hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Rasa takut kepada Allah adalah suatu hal yang membuat seseorang mempunyai rasa

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

tanggungjawab yang tinggi karena ia akan selalu merasa diawasi oleh Allah. Menurut (Fanani & Pebruary, n.d.) Religiusitas merupakan fenomena yang bersifat universal, religiusitas ada pada diri karyawan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batiniah yang bertujuan dalam mengetahui makna tujuan dalam berkehidupan termasuk dalam makna pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Wulandari, 2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, serta Sikap Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal menyatakan bahwasanya ada pengaruh *Religiusitas* terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan penelitian terhadulu, maka penulis merumusakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Mengatakan bahwa *Employee Competences* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H2 : Mengatakan bahwa *Democratic Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H3 : Mengatakan bahwa *Religiusitas* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H4 : : Mengatakan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

H5 : Mengatakan bahwa *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas, Person Job Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif. Menurut (Nurlan, 2019) Pendekatan Kuantitatif melihat perbuatan manusia mampu ditelaah dengan realitas sosial, objektif, dan dapat diukur. Studi penelitian ini bersifat *cross sectional* dalam pengkajian yang mempelajari hubungan dari beberapa faktor pada data yang terjadi pada satu waktu tertentu, sehingga model yang disusun tidak dirancang untuk mendapatkan peralihan yang terlaksana disebabkan akibat perubahan waktu. Penelitian dilakukan di PT. Jaya Asri Garmindo yang berlokasi di Jalan Solo - Sragen, Bantar, Sroyo, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57731.

Populasi yang dijadikan pada penelitian ini adalah karyawan CV Ajepe Putra Indonesia. Karyawan yang ada di produksi berjumlah 63 orang. Dan peneliti mengambil sampel sebanyak 63 orang. Pada penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yang merupakan bagian dari Non Probability Sampling, menurut (*Metodologi Penelitian*, n.d.) Sampling Jenuh adalah Teknik Penentuan Sampel dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

Data pada penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. ***Employee Competence***, Menurut (Ramdhan & Abubakar, 2018) dalam penelitiannya bahwa. Kompetensi karyawan ada pada tiap karyawan dan setiap karyawan mempunyai kompetensi yang berbeda. Faktor-faktor yang mendukung *Employee Competence*, seperti 1) Kemampuan Intelektual : Pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan. 2) Kemampuan Konsep : Pemahaman mengenai rasa komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan. 3) Kemampuan Berkomunikasi : Pemahaman mengenai komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan untuk meningkatkan Kerjasama tim yang baik.

Democratic Leadership, Menurut (Noneng et al., 2017) menerangkan bahwa ada beberapa ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin demokratis adalah menerima kritik dan saran dengan terbuka. Faktor-faktor yang mendukung *Democratic Leadership*, seperti 1) Keteladan : Menjadi contoh yang baik untuk karyawan dalam melakukan tugasnya. 2) Kewibawaaan : Mampu menghadapi permasalahan karyawan dengan sikap yang menunjukkan kewibawaan seorang pemimpin yaitu tenang dan bijaksana dalam mengambil keputusan. 3) Pendelegasian tugas : Menempatkan posisi karyawan selaras dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Religiusitas, Menurut (Fanani & Pebruary, n.d.) Religiusitas merupakan fenomena yang bersifat universal, rasa religiusitas pada diri karyawan bertujuan dalam mengetahui makna tujuan dalam berkehidupan termasuk dalam makna pekerjaan. Faktor-faktor yang mendukung *Religiusitas*, seperti 1) Akidah : Kepercayaan terhadap apa yang dilakukan merupakan suatu bentuk ibadah. 2) Ibadah :

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

Melakukan shalat sesuai dengan waktunya di tempat kerja. 3) Akhlak : Sikap yang ditunjukkan ketika bekerja seperti rajin atau tidak mudah berputus asa.

Person Job Fit, menurut (Fa et al., 2022) *Person-job fit* dapat diartikan kesesuaian pekerjaan dan karyawan yang dilakukan di sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor yang mendukung *Person Job Fit*, seperti 1) Keahlian : Kemampuan dalam melakukan sesuatu. 2) Kepribadian sifat : Sifat stabil dan konsisten yang dimiliki oleh individu. 3) Minat : Ketertarikan atau kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu.

Produktivitas Karyawan, Menurut (*No Title*, n.d.) Produktivitas berkaitan dengan keberdayagunaan. Produktivitas karyawan penting bagi perusahaan untuk meraih tujuan atau target perusahaan serta menjaga perusahaan agar tetap stabil. Faktor-faktor yang mendukung *Person Job Fit*, seperti 1) Semangat kerja : Perbandingan usaha karyawan pada hari ini dan hari kemarin. 2) Mutu : Kualitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil yang telah dicapai perusahaan. 3) Efisiensi : Usaha yang diraih secara maksimal dengan meminimalisir pengeluaran guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen penelitian guna mengetahui kebenaran data dengan dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan mengetahui kebenaran data sehingga dapat memenuhi kriteria untuk diuji dengan melakukan pengujian statistik. Data yang digunakan dalam penelitian harus valid, reliabel, dan obyektif (Hardani et al., 2020). Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas guna mengetahui kebenaran alat ukur. Dan uji reliabialitas untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden.

Selain itu, teknik analisis data yang digunakan pada peelitian ini adalah uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel dependen dan variabel independen (Bawono et al., n.d.). Selain itu, tujuan pada analisis ini yaitu guna mengetahui suatu kejadian dan kejadian lain pada kedua variabel yaitu dependen dan independen. Uji hipotesis meliputi uji t guna mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri). Uji f guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dan Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presisi regresi dalam menyubstitusi kelompok data hasil pengamatan.

Uji asumsi klasik digunakan untuk menjadi sebuah tolok ukur validitas analisis regresi dengan tepat. Ada beberapa uji pada uji asumsi klasik seperti uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji autokorelasi, Uji heteroskedastisitas, Dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi semakin canggih yang mengakibatkan segalanya berbasis digital sehingga banyak manusia mengandalkan mesin dan komputerisasi. Sumber Daya Manusia akan semakin meningkatkan kualitas diri untuk dapat bersaing. Produktivitas kerja adalah tolok ukur untuk menentukan keberhasilan seseorang, dengan adanya produktivitas yang baik maka seseorang akan mempunyai kemampuan yang baik dari berbagai bidang dengan dilihat dari berbagai sudut seperti kerja kerasnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta kemampuan mental dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner diperoleh data hasil jawaban responden yang kemudian diolah dan ditabulasikan yang menunjukkan distribusi frekuensi-frekuensi dan persentase jawaban reponden CV Ajepe Putra Indonesia dengan jawaban responden yang berbeda-beda. Dilakukan uji validitas instrumen mengenai produktivitas karyawan dengan bantuan SPSS 25, seperti ditunjukkan pada tabel 1.

Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan rt_{abel} pada tabel 1 di atas didapat masing-masing variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasanya pertanyaan yang digunakan adalah valid.

Berdasarkan hasil tabel 2, didapat masing-masing butir soal nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal dinyatakan reliabel.

Langkah analisis selanjutnya adalah regresi linear, tujuan pada analisis ini yaitu guna mengetahui suatu kejadian dan kejadian lain pada kedua variabel yaitu dependen dan independen. Pengujian

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

dilakukan dengan uji t, untuk mengetahui kekuatan signifikansi pengaruh *Employee Comepetence, Democratic Leadership, Religiusitas,* dan *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan lalu dilanjutkan dengan uji f, untuk mengetahui kekuatan signifikansi pengaruh *Employee Comepetence, Democratic Leadership, Religiusitas,* dan *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan secara bersama-sama. Hasil uji t pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5%	Kriteria
Employee Competence	Butir	.584	0.3494	Valid
	Butir	.625	0.3494	Valid
	Butir	.591	0.3494	Valid
Democratic Leadership	Butir	.462	0.3494	Valid
	Butir	.463	0.3494	Valid
	Butir	.570	0.3494	Valid
Religiusitas	Butir	.400	0.3494	Valid
	Butir	.400	0.3494	Valid
	Butir	.755	0.3494	Valid
Person Job Fit	Butir	.696	0.3494	Valid
	Butir	.651	0.3494	Valid
	Butir	.369	0.3494	Valid
Produktivitas Karyawan	Butir	.662	0.3494	Valid
	Butir	.655	0.3494	Valid
	Butir	.777	0.3494	Valid

.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Competence (X1)	0.767	Reliabel
Democratic Leadership (X2)	0.684	Reliabel
Religiusitas (X3)	0.690	Reliabel
Person Job Fit (X4)	0.734	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.835	Reliabel

.

Tabel 3. Hasil uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.171	2.493		.871	.387
	Employee Competence	.318	.092	.349	3.466	.001
	Democratic Leadership	.439	.101	.464	4.349	.000

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

	Religiusitas	.291	.096	.309	3.047	.003
	Person Job Fit	-.202	.093	-.230	-2.175	.034
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Berdasarkan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel *Employee Competence*, *Democratic Leadership,* dan *Religiusitas* terhadap Produktivitas Karyawan dapat dikatakan bahwasanya H1, H2, dan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan *Employee Competence*, *Democratic Leadership,* dan *Religiusitas* terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan sehingga dapat dikatakan bahwasanya H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif signifikan *Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 4. Uji f

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.553	4	7.138	10.412	.000[b]
	Residual	39.765	58	.686		
	Total	68.317	62			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Person Job Fit , Religiusitas, Employee Competence, Democratic Leadership						

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Employee Competence* (X1), *Democratic Leadership* (X2), *Religiusitas* (X3), dan *Person Job Fit* (X4) secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 10,412 > F_{tabel} 2,53, sehingga dapat dikatakan bahwasanya H5 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Employee Competence* (X1), *Democratic Leadership* (X2), *Religiusitas* (X3), dan *Person Job Fit* (X4) secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646[a]	.418	.378	.828
a. Predictors: (Constant), Person Job Fit , Religiusitas, Employee Competence, Democratic Leadership				

Sesuai dengan hasil Koefisien determinasi pada tabel 5 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,418, yang berarti bahwa pengaruh *Employee Competence* (X1), *Democratic Leadership* (X2), *Religiusitas* (X3), dan *Person Job Fit* (X4) secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 41,8%.

Pengujian selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang diawali dengan uji normalitas yang dapat ditunjukkan pada tabel 6.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

Berdasarkan pada uji dari statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada tabel 6 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat diartikan penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya yaitu uji multikolinearitas yang dapat ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 6. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00038686
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.051
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 7. Uji multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.020	3.847		1.825	.073		
	Employee Competence	.148	.117	.146	1.267	.210	.874	1.145
	Democratic Leadership	-.160	.156	-.120	-1.027	.309	.855	1.170
	Religiusitas	.583	.139	.469	4.208	.000	.938	1.067
	Person Job Fit	-.117	.110	-.119	-1.064	.292	.934	1.071

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 7, bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pengujian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi yang dapat ditunjukkan pada tabel 8.

Berdasarkan uji Durbin-Watson pada tabel 8, menunjukkan bahwa n : 63, d : 1,923, dL : 1,4607, dU : 1,7296, 4-dL : 4-1,4607 : 2,5393, 4-dU : 4-1,7296 : 2,2704. Sehingga dapat diartikan bahwa dU < d < 4-dU yaitu 1,7296 < 1,923 < 2,2704 artinya penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 8. Uji autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562[a]	.316	.269	.918	1.923
a. Predictors: (Constant), Person Job Fit, Employee Competence, Religiusitas, Democratic Leadership					
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Tabel 9. Uji heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.393	1.452		2.337	.023
	Employee Competence	-.098	.053	-.221	-1.830	.072
	Democratic Leadership	-.116	.059	-.252	-1.970	.054
	Religiusitas	-.080	.056	-.176	-1.446	.154
	Person Job Fit	.099	.054	.232	1.830	.072
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Berdasarkan dengan uji heteroskedastisitas pada tabel 9, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji linearitas yang ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10. Uji linearitas X1 terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Employee Competence	Between Groups	(Combined)	9.655	3	3.218	2.313	.085
		Linearity	3.552	1	3.552	2.553	.115
		Deviation from Linearity	6.103	2	3.051	2.193	.121
	Within Groups		82.091	59	1.391		

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

	Total	91.746	62			

Berdasarkan tabel 10 dapat dikatakan bahwa *Employee Competence* (X1) dan Produktivitas Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 11. Uji linearitas X2 terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Democratic Leadership	Between Groups	(Combined)	8.361	3	2.787	1.972	.128
		Linearity	7.557	1	7.557	5.347	.024
		Deviation from Linearity	.804	2	.402	.284	.754
	Within Groups		83.385	59	1.413		
	Total		91.746	62			

Berdasarkan tabel 11 dapat dikatakan bahwa *Democratic Leadership* (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 12. Uji linearitas X3 terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	26.301	3	8.767	7.904	.000
		Linearity	24.788	1	24.788	22.347	.000
		Deviation from Linearity	1.513	2	.757	.682	.509
	Within Groups		65.445	59	1.109		
	Total		91.746	62			

Berdasarkan tabel 12 dapat dikatakan bahwa *Religiusitas* (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 13. Uji linearitas X4 terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Person Job Fit	Between Groups	(Combined)	6.823	4	1.706	1.165	.336
		Linearity	1.768	1	1.768	1.208	.276
		Deviation from Linearity	5.055	3	1.685	1.151	.336

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

	Within Groups	84.923	58	1.464		
	Total	91.746	62			

Berdasarkan tabel 13 dapat dikatakan bahwa *Person Job Fit* (X4) dan Produktivitas Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Competence* secara positif dan signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia, *Democratic Leadership* secara positif dan signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia, *Religiusitas* secara positif dan signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia, *Person Job Fit* secara negatif dan signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan CV Ajepe Putra Indonesia. *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas,* dan *Person Job Fit* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Saran

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sempurna. Namun, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk semua pihak. Sebaiknya penelitian selanjutnya dapat memperluas dengan meningkatkan variabel melalui tema-tema terbaru sehingga dapat memperoleh penelitian yang lebih baik lagi, namun penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun bahan pembaruan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan keterbatasan penelitian, Ada banyak faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan namun peneliti hanya menggunakan 4 variabel yaitu *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas, dan Person Job Fit.* Keterbatasan pengetahuan peneliti mengenai teori mengenai *Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas, dan Person Job Fit* terhadap Produktivitas Karyawan sehingga uraian teori sedikit dan kurang lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, R. R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung . *Jurnal Administrasi Negara*, 17-32.

Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 73-85.

Ali, Y., & Suwoko. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia di Kota Samarinda . *Borneo Student Research*, 999-1006.

Bawono, A., & Fendha Ibnu Shina, A. (2018). *Ekonometrika Terapan Untuk Ekonomi dan Bisnis Islam Aplikasi dengan Eviews.* Salatiga: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Salatiga .

Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian* . Lampung Selatan: CV. HIRA TECH .

Dewi, I. C., & Herachwati, N. (2010). Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 1-15.

Fanani, A., & Pebruary, S. (2019). Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus . *JURNAL REKOGNISI AKUNTANSI*, 128-144.

Fatmasari, I. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek Jawa Barat. *Naskah Publikasi*.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* . Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta .

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). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 189-211.

Hilabi, I. I., Saputra, A. R., Sa'diyah, C., & Nurhasanah, S. (2021). Tindakan Komunikatif: Korelasi Prinsip Kepemimpinan Tindakan Komunikatif: Korelasi Prinsip Kepemimpinan Habermas. *Social Sciences Journal* , 350-361.

Iswanto, Y. (2017). Kepemimpinan Pelayan Era Modern. *Jurnal Administrasi Kantor*, 157-172.

K, E. P. (2016). *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22.* LAB KOM MANAJEMEN FE UBB.

Lilis, M. d. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik . *Journal of Business and Innovation Management* , 209-222.

Lutfiyah. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-16.

Mangkung, A. C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PG Krebet Baru Malang. *AKUBIS, Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 29-39.

Mirela, I. A., Arifin, R., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Islamic Leadership Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang . *e – Jurnal Riset Manajemen* , 154-168.

Nababan, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. *Kindai*, 153-165.

Ningsih, M. F. (n.d.). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik . *Journal of Business and Innovation Management* .

Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai . *Economic Education Analysis Journal*, 879-897.

Nurlan, F. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Pare-Pare: CV. Pilar Nusantara.

Oh, A., & Novita, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. 183-193.

Purwanti, I. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi PT. Daya Manunggal di Kota Salatiga).* IAIN Salatiga, Salatiga.

Rifqi, M. F., & Ningsih, S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *Journal of Business and Innovation Management*, 209-222.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.2 April 2023

Rudy, I. S. (2019). Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin . *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 34-46.

Setiawan, B. (2015). *Free E-book Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas* . Bogor.

Stawati, V. (2020). PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK . *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 150-151.

Sudiyani, N. N., & Sawitri, N. P. (2021). Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Person Job Fit terhadap Perilaku Inovasi . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equlibrium*, 89-100.

Sukatmadiredja, N. R., Kuswandi, & Irawan, A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Bumi Palapa Utama Gresik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 428 - 435.

Surya Anggara, D., & Abdillah, C. (2019). *MODUL METODE PENELITIAN.* Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.

Syahza, A. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN (Edisi Revisi Tahun 2021).* Riau: UR Press.

Uli, T. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *E-Jurnal*.

Wijatiningsih, D., & Zain, L. (2021). Sistem Tindakan Kepemimpinan Transaksional di Perpustakaan Ganesha Stembayo Yogyakarta. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan,*, 65-74.

Wijaya, R. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, serta Sikap Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagau Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal* . IAIN Salatiga , Salatiga.